Deutscher Bundestag **Drucksache 14/9503**
14. Wahlperiode 31. 05. 2002

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Nationaler Strategiebericht Alterssicherung

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 29. Mai 2002.

Vorwort

Zur Anwendung der offenen Methode der Koordinierung auf Bereich Alterssicherung

Der Europäische Rat hat auf seiner Tagung in Göteborg im Juni 2001 die Alterung der Bevölkerung als eine wichtige Herausforderung in der Europäischen Union identifiziert. Der Europäische Rat stellte fest, es bedürfe „eines umfassenden Konzepts, um den Herausforderungen, die eine alternde Gesellschaft stellt, zu begegnen.“[1]

Zu diesem Zweck beschloss der Europäische Rat auf seiner Tagung in Stockholm die Anwendung der „offenen Methode der Koordinierung“ auf den Bereich der Alterssicherung; auf seiner Tagung in Laeken konkretisierte der Europäische Rat diesen Beschluss und legte elf gemeinsame Ziele sowie Arbeitsmethoden für die weitere Zusammenarbeit fest. Die Grundlage für diese Zusammenarbeit bilden „Nationale Strategieberichte“ (NSB), in denen die Mitgliedstaaten ihre Strategien zur Reform ihrer Alterssicherungssysteme darlegen. Die 15 Nationalen Strategieberichte werden Gegenstand einer gemeinsamen Auswertung durch die Europäische Kommission und den Rat sein, die dem Europäischen Rat auf seiner Frühjahrstagung 2003 vorgelegt wird. Der Rat und die Kommission werden vor Ende 2004 die gemeinsamen Ziele und Arbeitsmethoden bewerten und über die Ziele, Methoden und den Zeitplan einer Fortsetzung dieser Zusammenarbeit entscheiden.

Der NSB: ein wichtiger Schritt für die europäische Zusammenarbeit

Mit der Vorlage der ersten Nationalen Strategieberichte intensivieren die Mitgliedstaaten ihre Zusammenarbeit auf europäischer Ebene im Bereich der Alterssicherung. Ein umfassender Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten, der sowohl sozial- als auch finanzpolitische Aspekte der demographischen Entwicklung berücksichtigt, kann für die Mitgliedstaaten bei ihren nationalen Reformanstrengungen nützlich sein. Zu betonen ist allerdings, dass die Alterssicherungssysteme in den einzelnen Ländern historisch gewachsen sind und sich daher in ihrem Aufbau stark unterscheiden. Einen Königsweg für die Modernisierung der Alterssicherung, der sich auf alle Mitgliedstaaten gleichermaßen anwenden ließe, gibt es nicht: Jedes Land muss für sich selbst entscheiden, welche Reform für das eigene Alterssicherungssystem die geeignetste ist. Die offene Methode der Koordinierung bietet einen Rahmen für die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene, der es den Mitgliedstaaten erlaubt, enger zusammenzuarbeiten. Ihre Anwendung muss im Geist des Subsidiaritätsprinzips erfolgen; es darf weder zu Harmonisierungsdruck noch zu einer Verlagerung von Kompetenzen kommen. Die Verantwortung für Alterssicherung muss vielmehr auch weiterhin bei den Mitgliedstaaten verbleiben.

Ziel, Gegenstand und Aufbau des Berichts

Aufgabe der Nationalen Strategieberichte für 2002 ist es, darzulegen, auf welche Weise sich die Mitgliedstaaten dem demographischen Wandel langfristig stellen. Deutschland hat bereits mit der jüngsten Rentenreform, die 2001 verabschiedet wurde und jetzt umgesetzt wird, die notwendigen Maßnahmen ergriffen, um die demographische Herausforderung zu bewältigen.

Die Rentenreform 2001 nimmt daher eine zentrale Stellung in diesem Bericht ein. Der NSB zeigt, wie die Reform sozialpolitische (vgl. Ziele 1 bis 3) und finanzpolitische Ziele (Ziele 4 bis 6) miteinander in Einklang bringt und auf diese Weise eine sozial ausgewogene und gerechte (Ziel 7 und 10) und moderne Alterssicherung (Ziele 8, 9 und 11) für Deutschland sichergestellt hat:

Die Rentenreform

– zielt darauf ab, die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung auf maximal 20 % bis 2020 bzw. 22 % bis 2030 zu begrenzen;

– senkt das Renteniveau[2] moderat ab – aber nicht unter 67 %;

---

[1] Randziffer 43 der Schlussfolgerungen des Vorsitzes.

[2] Das Nettorentenniveau bestimmt sich aus dem Verhältniswert einer jahresdurchschnittlichen Standardrente zu dem ermittelten jahresdurchschnittlichen Nettoentgelt. Standardrente ist die Regelaltersrente aus 45 Beitragsjahren mit versichertem Durchschnittsverdienst in jedem der Beitragsjahre, gemindert um den durchschnittlichen Beitragsanteil zur Krankenversicherung, den Beitragsanteil zur sozialen Pflegeversicherung und die ohne Berücksichtigung weiterer Einkünfte durchschnittlich auf sie entfallenden Steuern.

– ergänzt dies durch den Aufbau einer freiwilligen zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge, die in großem Umfang gefördert wird (Die Förderung der im Jahr 2008 erwarteten Sparleistung wird ein geschätztes Volumen von 12,7 Mrd. Euro erreichen), sodass 2030 ein Gesamtversorgungsniveau von über 70 % gewährleistet ist.

Mit dieser Reform bekennt sich Deutschland zu den traditionellen Werten des deutschen Rentensystems – Lebensstandardsicherung, Solidarität, Generationengerechtigkeit, Gleichbehandlung der Geschlechter – und stellt es durch gezielte Innovation, eine Stärkung der Eigenverantwortung und eine bessere Abstimmung der drei Säulen der Alterssicherung auf eine langfristig tragfähige Grundlage. Die Rentenreform in Deutschland steht im Einklang mit den vom Europäischen Rat vereinbarten Rahmenprinzipien: Angemessenheit der Renten, Sicherung der finanziellen Tragfähigkeit der Rentensysteme und Modernisierung der Rentensysteme.

Große Bedeutung – auch für die Alterssicherung – kommt der Beschäftigungspolitik zu, die von der Bundesregierung in der Weise ausgerichtet wurde, dass sie nicht nur Arbeitslosigkeit bekämpft, sondern auch die Beschäftigung erhöht. In dem Kontext der langfristig orientierten Beschäftigungsstrategie, die die Bundesregierung jüngst in ihrem „Nationalen Aktionsplan Beschäftigung 2002" ausführlich dargelegt hat, kommt dem Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung große Bedeutung zu. Die Bundesregierung hat entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, damit sich Wachstum und Beschäftigung entfalten können. Neben der Steuerreform und der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) werden hierzu auch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter und das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das bundesweite „Mainzer Modell" zur Förderung der Aufnahme auch gering bezahlter Arbeit sowie das Programm Frau und Beruf beitragen. In diesem Zusammenhang ist besonders auf den durch das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eingeleiteten Paradigmenwechsel zugunsten älterer Arbeitskräfte hinzuweisen (vgl. Ziel 5).

Die Rentenreform 2001 ist das Herzstück der Gesamtstrategie, mit der die Bundesregierung auf die demographische Herausforderung geantwortet hat; sie stellt jedoch keine isolierte Maßnahme dar, sondern ist eingebettet in eine Wirtschafts- und Finanzpolitik, die insbesondere mit der ökologischen Steuerreform und der zügigen Konsolidierung der öffentlichen Haushalte die Rahmenbedingungen für langfristige Stabilität und Wachstum gesetzt hat.

Bevor im zweiten Teil des NSB auf jedes einzelne der elf gemeinsamen Ziele im Detail eingegangen wird, gibt die folgende Einführung einen kurzen Überblick über die Probleme und Herausforderungen, die mit der Strategie der Bundesregierung und insbesondere mit der Rentenreform 2001 angegangen worden sind, sowie eine Zusammenfassung über deren wichtigste Elemente und der ihr zugrunde liegenden Prinzipien.

Die Bundesregierung hat die Bundesländer, die Sozialpartner, die Träger der Rentenversicherung, der betrieblichen Altersvorsorge sowie die Verbände im Bereich des Banken- und Versicherungswesens in die Vorbereitungen zum Nationalen Strategiebericht 2002 eingebunden.

Einführung

I. Die Herausforderungen als Ausgangspunkt für Reformüberlegungen

Die jüngste Rentenreform 2001 steht am Ende eines gesellschaftlichen Diskussionsprozesses über die demographische Entwicklung, der in Deutschland verstärkt seit Ende der 70er-Jahre geführt wurde und auch schon zu konkreten Reformschritten (vor allem die Rentenreform 1992) geführt hatte. Um den zukünftigen Herausforderungen wirksam begegnen zu können, war es wichtig, sich eine klare Vorstellung von Art und Ausmaß dieser Herausforderungen zu machen. Ausgangspunkt dieses NSB bildet daher ein kurzer Überblick über die wesentlichen Herausforderungen für die Alterssicherung, die die Bundesregierung in ihrer Gesamtstrategie berücksichtigt hat.

Bei den verwendeten Methoden zur Abschätzung zukünftiger Herausforderungen – also insbesondere Prognosen und Projektionen – ist äußerste Sorgfalt geboten, da Alterssicherungspolitik sich auf sehr langfristige Zeiträume bezieht. Die Ergebnisse langfristiger Betrachtungen dürfen daher nur bei genauer Kenntnis der methodischen Grundlagen und der zugrunde liegenden Annahmen Eingang in politische Entscheidungen finden.

Hierauf hat die Bundesregierung bei der Ausgestaltung der jüngsten Rentenreform größten Wert gelegt und unterstreicht, dass dieses Gebot auch für den Erfahrungsaustausch im Rahmen der offenen Methode der Koordinierung gilt. Gerade in diesem Zusammenhang ist große Sorgfalt und Vorsicht bei der Interpretation und Bewertung von quantitativen Daten – und ganz besonders bei Indikatoren – geboten. Auch jene Herausforderungen, die sich nicht leicht quantitativ abbilden lassen, sind bei der Ausarbeitung des vom Europäischen Rat geforderten „umfassenden Konzepts“ voll zu berücksichtigen.[3]

Der Ausgangspunkt der folgenden Analyse ist der demographische Wandel und die sich aus ihm ergebenden Herausforderungen für die Einkommenssituation der Älteren und dessen Auswirkungen auf die öffentlichen Ausgaben im Bereich der Alterssicherung. Die existierenden Prognosen und Projektionen sind bereits hinreichend dokumentiert.[4]

Bei ökonomischer Betrachtung besteht der Kern der demographischen Herausforderung darin, dass die Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter schrumpfen wird, während die Anzahl der Personen, die dieses Alter bereits überschritten haben, wachsen wird. Der Altersquotient (berechnet als Zahlenverhältnis der 60-Jährigen und Älteren zu den 20- bis 60-Jährigen) belief sich im Jahr 1970 auf 37 %, erhöhte sich bis heute auf 44 % und würde bis 2030 (nach den Projektionen des Rentenversicherungsberichts) auf über 70 % steigen (vgl. Anlage III a). Die Herausforderung besteht somit darin, dass trotz abnehmenden Erwerbspersonenpotenzials ausreichend Güter und Dienstleistungen bereitgestellt werden, um der gesamten Bevölkerung einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Es handelt sich also im Kern um ein realwirtschaftliches Problem.

Es führt kein Weg an der Einsicht vorbei, dass eine Gesellschaft, die ihren älteren Menschen einen angemessenen Lebensstandard sichern will, volkswirtschaftlich auch die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stellen muss. Reformen der Rentensysteme allein können dieses demographische Kernproblem daher nur begrenzt lösen. Auch die Wirtschafts-, Finanz- und vor allem Beschäftigungspolitik müssen ihren Beitrag zur Lösung des Problems leisten.

II. Von den Herausforderungen zu den Lösungsansätzen

Diese Überlegungen zeigen, dass es eines kohärenten Policy-Mixes bedarf, der die verschiedenen sozial- und wirtschaftspolitischen Bereiche zusammenführt. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Jahrzehnten ist eine der zentralen strategischen Variablen für Alterssicherungspolitik.

Denn zum einen sind hohe Erwerbstätigkeit und Produktivität wichtige Voraussetzungen dafür, dass – wie oben beschrieben – ausreichend Güter und Dienstleistungen hergestellt werden und so die materielle Grundlage für Alterssicherung auf hohem Niveau vorhanden ist. Diese Aspekte stehen im Zentrum der beschäftigungspolitischen Strategie der Bundesregierung, die erst kürzlich umfassend im „Nationalen Aktionsplan Beschäftigung 2002“ dargelegt worden ist. Das folgende Kapitel 1 weist darauf hin, dass auch die Alterssicherungssysteme ihren Beitrag zur

---

[3] In einigen Bereichen – wie z. B. den demographischen Szenarien und den auf ihnen basierenden Projektionen für öffentliche Ausgaben – liegen präzise und gut fundierte Ergebnisse vor; über das Ausmaß der finanzpolitischen Herausforderung haben wir heute eine relativ klare Vorstellung. Auf der anderen Seite muss im Zentrum der sozialpolitischen Ziele die Situation des Einzelnen stehen. Hier besteht das methodische Problem, dass quantitative Angaben über die heutige Höhe der Leistungen für Rentner sich aus rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen ableiten, die in der Vergangenheit bestanden und die nur zum Teil mit den heutigen Bedingungen übereinstimmen und die die Situation für zukünftige Rentnergenerationen bestimmen. Mikrosimulationen, die versuchen, die Situation einer Einzelperson, die heute ins Arbeitsleben eintritt, in 40 oder 50 Jahren abzubilden, sind relativ schwierig zu erstellen. Für die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene ist es wichtig, dass die bessere Datenlage im finanzpolitischen Bereich nicht zu einer Vernachlässigung der sozialpolitischen Ziele führt. Das Ungleichgewicht bei den heute zur Verfügung stehenden Daten ist ggf. im Rahmen der Zusammenarbeit auf europäischer Ebene anzugehen.

[4] Der Wirtschaftspolitische Ausschuss (WPA) hat am 24. Oktober 2001 ein Dokument über die Herausforderungen der demographischen Entwicklung für öffentliche Haushalte vorgelegt: *„Budgetary challenges posed by ageing populations: the impact on public spending on pensions, health and long-term care for the elderly and possible indicators of the long-term sustainability of public finances“*, EPC/ECFIN/655/01-EN final. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass es bisher keine umfassenden Projektionen gibt, die öffentliche, betriebliche und private Aufwendungen zusammenfassen. Ferner ist hervorzuheben, dass es verfehlt wäre, aus den Resultaten dieser Projektionen Schlussfolgerungen über die „Qualität“ eines Rentensystems abzuleiten.

Beschäftigungspolitik leisten müssen, und zwar dadurch, dass sie möglichst beschäftigungsfreundlich ausgestaltet sind.

Zum anderen knüpft das Erwerben von Ansprüchen in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung vor allem an Erwerbstätigkeit an, sodass die Situation auf dem Arbeitsmarkt auch Einfluss auf das Erreichen der sozialpolitischen Zielsetzungen des Rentensystems hat. Um diese Fragen geht es im folgenden Kapitel zwei zur Modernisierung des deutschen Alterssicherungssystems.

Die Beschäftigungs- und Alterssicherungspolitik müssen darüber hinaus eingerahmt werden von einer stabilitätsorientierten Wirtschafts- und Finanzpolitik, die das Wachstumspotenzial langfristig voll ausschöpft und sich durch eine nachhaltige Konsolidierungspolitik langfristig Anpassungsspielräume schafft und offen hält (vgl. Punkt 3).

Die angesprochenen Bereiche sollen im Folgenden genauer beleuchtet werden:

1. Erfolg auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung

Folgende strategisch wichtige Bereiche sind zu unterscheiden:

a) **Beschäftigung erhöhen:**
Es gilt zu betonen, dass nicht nur Arbeitslosigkeit bekämpft werden muss, sondern auch, dass die Beschäftigungsquote insgesamt – und speziell für Frauen und ältere Arbeitnehmer – weiter erhöht werden muss. Dies ist gewissermaßen die quantitative Komponente.

b) **Lebenslanges Lernen:**
Gleichzeitig muss die Produktion so effizient wie möglich sein, d. h. die Produktivität muss ebenfalls entsprechend hoch sein (Das ist die qualitative Komponente). Dies ist nur bei entsprechender Ausbildung und Qualifikation – aber auch Gesundheit und Motivation – der Arbeitnehmer der Fall.

c) **Beschäftigungsfreundliches Alterssicherungssystem:**
Das Alterssicherungssystem darf dem Ziel eines hohen Beschäftigungstandes bzw. der Senkung der Arbeitslosigkeit nicht entgegenstehen, sondern sollte vielmehr zu diesem Ziel beitragen.

a) Beschäftigung insgesamt erhöhen – besonders für ältere Arbeitnehmer und für Frauen – und Qualität der Arbeit fördern[5]

Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Beschäftigungsquote zu erhöhen, so wie es auch vom Europäischen Rat in Lissabon beschlossen wurde. Fortschritte gilt es insbesondere für Frauen und für die Gruppe der älteren Arbeitskräfte zu erzielen.

Die Beschäftigungsquote von Frauen steigt seit langem stetig an. Diesen Trend gilt es auch weiterhin zu unterstützen. Echte Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt herzustellen ist nicht nur aus gesellschaftlichen, sondern auch aus ökonomischen Gründen geboten. Mit der Rentenreform 2001 sind wichtige Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht worden. Hier zu nennen sind insbesondere die kinderbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten und die Ausgleichsmaßnahmen bei der Erziehung mehrerer Kinder (ausführlich hierzu: Anhang IV).

Demgegenüber ist die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer lange Zeit zurückgegangen und heute auf einem zu niedrigen Stand. In Kombination mit der gestiegenen Lebenserwartung (und den langen Ausbildungszeiten, die zu einem späten Eintritt ins Berufsleben führen) führt dieser Trend dazu, dass die Beitragszeiten immer kürzer, der Zeitraum des Rentenbezugs immer länger geworden ist. Durch das Auslaufen von Regelungen zur Inanspruchnahme vorgezogener Altersrenten und die Anhebung der Altersgrenzen hat Deutschland die notwendigen Maßnahmen getroffen (vgl. Ziel 5).

Um die zukünftige Herausforderung meistern zu können, dürfen die diesbezüglichen Anstrengungen auch langfristig nicht nachlassen, denn der Anteil jüngerer Arbeitnehmer innerhalb der Erwerbsbevölkerung wird unweigerlich schrumpfen und das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer steigen. Die Wirtschaft muss sich darauf einstellen, dass in der Zukunft relativ und absolut weniger junge Arbeitnehmer zur Verfügung stehen werden – die Vorzüge und Stärken der älteren Arbeitnehmer müssen wiederentdeckt werden. Daher ist ein Umdenkprozess notwendig, der mit dem Paradigmenwechsel in Bezug auf ältere Arbeitnehmer durch das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit eingeleitet worden ist. Hier ist u. a. auf das Programm „50plus – die können es“, eine Vermittlungs- und Qualifizierungsoffensive für ältere Arbeitnehmer über 50 Jahre der Bundesanstalt für Arbeit, hinzuweisen.

Dieser Umdenkprozess darf sich nicht auf die älteren Arbeitnehmer beschränken. Er muss Arbeitskräfte jeden Alters mit einbeziehen und die hieraus folgenden Maßnahmen müssen breit angelegt sein: nicht nur die Qualifikationen, sondern auch die Gesundheit und Motivation der Arbeitnehmer müssen schon am Anfang der beruflichen Karriere gefördert und über die gesamte berufliche Entwicklung auf hohem Niveau gehalten werden. Hier sind die Sozialpartner besonders gefordert, insbesondere im Bereich der betrieblichen Weiterbildung und des Betriebsklimas. Darüber hinaus gewinnen die traditionellen Grundsätze deutscher Politik von Prävention und Rehabilitation noch mehr an Bedeutung. Damit die Arbeitnehmer in der Regel bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze von 65 Jahren arbeiten können und wollen und auf diese Weise die Beschäftigungsquote angehoben wird, sollte zudem die weitere Verbesserung der Qualität der Arbeit als permanente Aufgabe betrachtet werden.

[5] Vergleiche zu den Aspekten „Beschäftigungsquote“ und „Qualität der Arbeit“: Kapitel B.1. des „Nationalen Aktionsplans Beschäftigung 2002“.

b) Bildung und lebenslanges Lernen[6]

In diesem Zusammenhang ist ein anderer wichtiger Trend zu berücksichtigen, nämlich der immer schnellere wissenschaftlich-technische Fortschritt. Dieser Trend ist an sich positiv, da er Produktivitätssteigerungen ermöglicht, und daher zu fördern. Er stellt aber auch immer höhere Anforderungen an das Wissen und die Flexibilität der Arbeitnehmer. Nichts spricht dafür, dass sich dieser Trend in absehbarer Zukunft ändern wird. Dies erfordert folglich, in die Aus- und Fortbildung der Menschen zu investieren und lebenslanges Lernen zu einer Selbstverständlichkeit zu machen.

Die Anstrengungen, die „Beschäftigungsfähigkeit“ und „Flexibilität“ der Arbeitnehmer zu fördern und zu erhalten, sind und bleiben auch im Hinblick auf die Alterssicherung unabdingbar. Sie kommen sowohl der Produktivität insgesamt zu gute, als auch dem Kampf gegen die Arbeitslosigkeit unter unzureichend ausgebildeten Personen. Die diesbezügliche Politik soll im NSB nicht detailliert aufgeführt werden, da sie erst jüngst ausführlich im Nationalen Aktionsplan Beschäftigung 2002 in den Säulen I und III dargestellt worden ist. Erwähnt seien jedoch das Job-AQTIV-Gesetz, das am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, sowie das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Wichtig ist es, auf jeden Fall die strategische Bedeutung der Beschäftigungspolitik und des lebenslangen Lernens für die Alterssicherung im Auge zu behalten.

c) Das Rentensystem beschäftigungsfreundlich gestalten

Alterssicherungssysteme haben zwar in erster Linie einen sozialpolitischen Auftrag, sollten aber auch beschäftigungspolitischen Ziele mitberücksichtigen. Ein Hauptanliegen der Rentenreform war es daher, das Alterssicherungssystem möglichst beschäftigungsfreundlich auszugestalten, und zwar möglichst nachhaltig. Hierbei sind zwei Aspekte zu unterscheiden:

Zum einen darf die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung nicht über Gebühr zu einer Belastung des Faktors Arbeit werden. Dies ist in einem beitragsfinanzierten System, das unmittelbar an die Erwerbstätigkeit anknüpft, ein wichtiger Punkt; es geht also um die Begrenzung des Beitragssatzanstiegs (vgl. Ziele 6 und 7). Zum anderen geht es um Anreize: sowohl um Anreize zu arbeiten – und hier auch darum, dass für diejenigen, die dies wollen, eine freiwillige Fortführung der beruflichen Aktivität über die gesetzlichen Altersgrenzen hinaus honoriert wird –, als auch um Anreize, nicht vorzeitig aus dem Berufsleben auszuscheiden. Auch hier wurden in Deutschland z. B. mit dem Auslaufen des abschlagsfreien Renteneintritts vor dem 65. Lebensjahr Maßnahmen ergriffen, um den negativen Trend der Vergangenheit umzukehren. Die vorzeitigen Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit und für Frauen werden nach einer Übergangszeit völlig abgeschafft. Umgekehrt erhalten Personen, die den Eintritt in die Rente freiwillig verschieben und noch weiter arbeiten, Rentenzuschläge (vgl. Ziel 5).

2. Die Modernisierung des deutschen Alterssicherungssystems

Um seine sozialpolitische Funktion erfüllen zu können muss ein Rentensystem, das primär an die Erwerbstätigkeit anknüpft, immer wieder an die neuesten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden. Die Rentenreform antwortet auf verschiedene Veränderungen in Bezug auf typische Lebenszyklen, Erwerbsmuster sowie Familienstrukturen:

Ein besonders wichtiger Aspekt bestand darin, die gewandelten Rollen von Männern und Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft bei der Modernisierung des Altersicherungssystems besser zu berücksichtigen; solange die faktische Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer noch deutlich von der der Männer abweicht (zum Beispiel im Hinblick auf Lohnniveau, Aufstiegschancen, hohe Korrelation mit Teilzeitbeschäftigung etc.), besteht die Gefahr, dass das Abstellen auf die Erwerbstätigkeit sich de facto für Frauen nachteilig auswirkt. Außerdem entspricht die Vorstellung, dass der Mann allein für das Einkommen der Familie verantwortlich und die Frau über den Mann ausreichend abgesichert ist, nicht mehr der Realität. Auch hier hat die Rentenreform 2001 verschiedene Maßnahmen ergriffen, um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen (vgl. Ziel 9 und 10). So wurde insbesondere die Möglichkeit des „Rentensplittings“ neu eingeführt, das eine Aufteilung von Rentenanwartschaften zu gleichen Teilen auf beide Partner ermöglicht (vgl. Anhang IV).

Man kann heute kaum noch davon ausgehen, dass eine Person eine Berufsausbildung macht und dann ohne Unterbrechung im gleichen Beruf auf der Basis einer unbefristeten Vollzeitstelle bis zur Rente arbeitet. Tatsächlich war die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten einem fundamentalen Wandel unterworfen. Zum einen haben sich „neue Arbeitsformen“ (Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Telearbeit etc.) entwickelt. Zum anderen stellt die Höhe und Struktur der Arbeitslosigkeit (vor allem Anteil der Langzeitarbeitslosen) ein ernstes Problem (auch beim Erwerben von ausreichenden Rentenansprüchen) dar. Es kommt immer häufiger zu „Brüchen“ und atypischen Erwerbsbiographien. In beiden Fällen geht es um die Frage, wie denjenigen, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht ausreichende Ansprüche erworben haben, der Zugang zu einer angemessenen Rente verschafft werden kann (vgl. Ziel 3). Viele Elemente der intergenerativen Solidarität, die dieses Problem angehen, kommen besonders Frauen zugute (wie Kindererziehungs- und -Berücksichtigungszeiten, kindbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten, Nachteilsausgleich für Mehrfacherziehung und Berücksichtigung von Pflegezeiten).

3. Die richtigen wirtschafts- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen

Mit der Einführung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion und ihrer im EG-Vertrag verankerten Verpflichtung auf Stabilitätspolitik waren die Aussichten für ein langfristiges inflationsfreies Wachstum noch nie so

[6] Zum Thema „lebenslanges Lernen“ vgl. auch Kapitel B.2.1 des „Nationalen Aktionsplans Beschäftigung 2002“.

günstig wie heute. Die EU-Mitgliedstaaten haben ihre Stabilitätspolitik u. a. darauf ausgerichtet, die Stabilität des Euro zu sichern sowie Wachstum und Beschäftigung zu fördern. Dies wiederum liefert die materielle Basis für Alterssicherung auf hohem Niveau.

Nachhaltig solide Staatsfinanzen bilden einen weiteren wichtigen Pfeiler für einen stabilen makroökonomischen Rahmen. Niedrige öffentliche Defizite bzw. ein Verzicht auf staatliche Kredite entlasten den Kapitalmarkt und sind damit der finanzpolitische Beitrag zu niedrigen Preisen und Zinsen. Durch eine erfolgreiche Sanierung der Staatsfinanzen werden die staatlichen Zins- und Tilgungsverpflichtungen dauerhaft abgesenkt. Die daraus entstehenden finanzpolitischen Handlungsspielräume können grundsätzlich sowohl für wichtige Zukunftsinvestitionen genutzt werden, die zu einer Erhöhung des Wachstumspotenzials der Wirtschaft beitragen, als auch für eine weitere Senkung der Steuer- und Abgabenlast.

III. Die Rentenreform 2001 und die ihr zugrunde liegenden Prinzipien

Es würde den Rahmen dieser Einführung sprengen, die Rentenreform 2001 hier umfassend darzustellen. Dies wird in Anhang II nachgeholt. Stattdessen sollen hier die Grundprinzipien, auf denen die Reform beruht, sowie einige zentrale Elemente vorgestellt werden.

Die Reform basiert auf folgenden übergeordneten Grundsätzen:

– Kontinuität wahren und durch gezielte Innovation modernisieren;

– ein ausgewogener und umfassender Ansatz, der gleichberechtigt sozialpolitische und finanzpolitische Erfordernisse berücksichtigt;

– eine Strategie, die die Nachhaltigkeit des Systems nicht nur in finanzieller, sondern auch in politisch-sozialer Hinsicht sichert.

Dieser Ansatz deckt sich mit der Philosophie der vom Europäischen Rat in Göteborg festgelegten Rahmenprinzipien (1) Bewahrung der Fähigkeit der Systeme, ihren sozialen Zielsetzungen gerecht zu werden, (2) Erhaltung ihrer Finanzierbarkeit und (3) Berücksichtigung der sich wandelnden sozialen Erfordernisse.[7]

1. Kontinuität und Innovation

Die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland gehört weltweit zu den ältesten Sozialversicherungen. Sie hat ihre Anpassungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit auch unter schwierigen Bedingungen – erwähnt seien die Rentenreform in den Nachkriegsjahren und die deutsche Wiedervereinigung – immer wieder unter Beweis gestellt. Sie ist eingebettet in ein Alterssicherungssystem, das auf drei Säulen ruht (vgl. Anhang I).

[7] Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Göteborg, 15. und 16. Juni 2001, Randziffer 43.

Die Herausforderung der demographischen Entwicklung für die Alterssicherung stand in Deutschland seit Anfang der 80er-Jahre auf der politischen Tagesordnung, wurde ausführlich diskutiert und führte auch mehrere Male zu verschiedenen Änderungen im Rentensystem. Hier ist vor allem auf die Maßnahmen der Rentenreform 1992 zu verweisen, die einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Entlastung der Rentenversicherung geleistet hat. Die bedeutendste, umfassendste und innovativste Reform seit 1957 wurde dann im Jahr 2001 durchgeführt. Die wohl wichtigste Neuerung besteht im substanziellen Ausbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge, flankiert durch eine umfangreiche staatliche Förderung.

Der Einstieg in den steuerlich geförderten Aufbau eines zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens war ein wichtiger Punkt in der politischen Debatte über die Rentenreform. Manche wären hier gern noch weiter gegangen – andere sahen die hergebrachten Grundsätze der Sozialversicherung gefährdet. Das Ergebnis dieser Diskussion trägt beiden Gesichtspunkten Rechnung und besteht aus einer begrenzten, aber substanziellen Innovation.

Hieraus wird deutlich, dass das Ziel der jüngsten Rentenreform nicht war, das Alterssicherungssystem radikal zu ändern. Die jüngste Reform ist eine Reform im System – nicht des Systems: Die zweite und dritte Säule werden gestärkt, um die erste Säule besser ergänzen zu können – sie sollen die erste Säule aber nicht ersetzen. Das Hauptgewicht des deutschen Alterssicherungssystems liegt weiterhin auf der ersten Säule, die durch die Sozialversicherung geprägt ist und die für angemessene Absicherung im Alter durch Orientierung an den Löhnen und deren Entwicklung, für Solidarität, Generationengerechtigkeit und Gleichbehandlung steht.

2. Ein ausgewogener und umfassender Ansatz

Die Rentenreform trägt durch ihren integrierten Ansatz zugleich sozial- und finanzpolitischen Erwägungen Rechnung. Die Reform folgt dem Grundsatz der Generationengerechtigkeit. Weder die heutigen noch die künftigen Beitragszahler werden überfordert und das Leistungsniveau wird auch für die künftigen Rentnerinnen und Rentner auf einem angemessenen Standard gehalten (vgl. Ziel 7).

Festgeschrieben wird, dass der Beitragssatz bis zum Jahr 2020 höchstens 20 % und bis zum Jahr 2030 höchstens 22 % betragen soll. Entscheidenden Anteil daran, dass dieses Ziel erreicht wird, hat die ökologische Steuerreform. Danach fließt das Aufkommen aus der Ökosteuer der Rentenversicherung zu.

Das Rentenniveau wird langfristig moderat auf Werte zwischen 67 und 68 % im Jahr 2030 abgesenkt. Mit der lohnorientierten Rentenanpassung wird sichergestellt, dass die Rentner am Wachstum der Wirtschaft beteiligt werden, wie es in der Lohnentwicklung zum Ausdruck kommt.

Der Absenkung des Rentenniveaus steht die Förderung einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge gegenüber: Der Aufbau dieser privaten oder betrieblichen Alters-

vorsorge wird durch staatliche Fördermaßnahmen massiv unterstützt, die insbesondere Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit Kindern überproportional begünstigen. Insgesamt ist für die Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge in der Endstufe, d. h. beginnend mit den im Jahr 2008 erbrachten Sparleistungen, mit einem Fördervolumen von 12,7 Milliarden Euro jährlich zu rechnen.

Gleichzeitig wurden solidarische Elemente innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung (insbesondere bei der Alterssicherung von Frauen) bei der Berechnung der Rente spürbar ausgebaut. Ferner ist auf das neue Gesetz über eine bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung hinzuweisen (vgl. Ziel 1 und Anhang II, Punkt 8).

3. Zur politisch-sozialen Nachhaltigkeit

Die Rentenreform 2001 zielt auch darauf ab, nicht nur die finanzielle, sondern ebenso die soziale bzw. politische Nachhaltigkeit des deutschen Alterssicherungssystems zu gewährleisten. Da die demographische Entwicklung unausweichlich mit Anpassungslasten verbunden ist, kam es der Bundesregierung vor allem darauf an, diese Last möglichst gerecht zwischen den und innerhalb der jeweiligen Generationen zu verteilen. Die Anpassungslast für jede einzelne Generation sollte zudem so klein wie möglich gehalten werden, indem die Anpassungsprozesse über einen langen Zeitraum gestreckt werden.

Die Reform basiert auf einem breiten gesellschaftlichen Konsens, der bereits bei den Vorbereitungen zum Gesetzgebungsverfahren durch die Einbeziehung der Sozialpartner und anderer relevanter Organisationen sichergestellt wurde. Ihr liegt ein weites Verständnis von „Nachhaltigkeit“ zugrunde: Finanzielle Nachhaltigkeit kann grundsätzlich auf verschiedenen Sicherungsniveaus erreicht werden. Damit ist jedoch nicht die soziale Nachhaltigkeit des Systems gewährleistet. Für die Bundesregierung stand und steht das Ziel der Alterssicherung auf hohem Niveau außer Frage. Im Hinblick auf die europäische Diskussion sei bemerkt, dass bezweifelt werden kann, ob im Falle eines geringen – und gesellschaftlich und sozialpolitisch inakzeptablen – Rentenniveaus ein Rentensystem auch sozial und politisch „nachhaltig“ ist.

Da der Erfolg der Rentenreform, die in maßgeblichen Teilen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht, auch von ihrer Akzeptanz in der Bevölkerung und ihrer aktiven Umsetzung durch die beteiligten gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, insbesondere die der Sozialpartner, abhängt, hat die Bundesregierung für ein breit angelegtes Informationsangebot gesorgt.

Die strategischen Ziele im Einzelnen

A. Angemessenheit der Renten

Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass die Rentensysteme ihren sozialpolitischen Zielsetzungen gerecht werden. Unter Berücksichtigung der spezifischen nationalen Bedingungen sollten sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

Ziel 1

Sie sollten sicherstellen, dass ältere Menschen nicht von Armut bedroht sind und in den Genuss eines angemessenen Lebensstandards gelangen, am wirtschaftlichen Wohlstand ihres Landes teilhaben und dementsprechend aktiv am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilnehmen können.[8]

Sachstand

Das deutsche Rentensystem ist im Grundsatz auf Einkommensersatz ausgerichtet und deshalb bei der Sicherung des Lebensstandards sehr erfolgreich (Es ist kein Grundrentensystem, und ein „adequate minimum income for older people“ gibt es daher nicht.). Das Nettorentenniveau liegt heute bei ca. 70 %.

Den Senioren in Deutschland gelingt es ganz überwiegend, mit ihrem Alterseinkommen einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, wie Untersuchungen im Rahmen des Berichts „Lebenslagen in Deutschland – Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung“ zeigen. Im Untersuchungszeitraum 1973 bis 1998 nahmen die relativen Armutsquoten unter den Senioren deutlich ab und entsprachen zuletzt in etwa denen der Gesamtbevölkerung. Das Problem der Altersarmut, das noch vor 40 bis 50 Jahren von erheblicher Bedeutung war, ist somit weitgehend beseitigt.

Auch das Sozialhilferisiko der älteren Personen liegt unter dem Gesamtdurchschnitt, nimmt mit zunehmendem Alter ab und ist in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben. Ende 2000 bezogen in Deutschland lediglich 1,4 % der 65-Jährigen und Älteren laufende Hilfe zum Lebensunterhalt. Auch der Anteil der älteren Frauen an allen Beziehern laufender Hilfe zum Lebensunterhalt ist geringer als die Anteile dieser Altersgruppen an der Bevölkerung. Ihre Sozialhilfequote liegt mit 1,5 % unter dem Durchschnitt von 3,3 %. Die Einzelheiten hierzu sind in Anhang V dargestellt.

Im Hinblick auf die Gefahr der sozialen Ausgrenzung kann hier lediglich darauf hingewiesen werden, dass Alterssicherungspolitik nur darauf abzielen kann, den älteren Menschen die finanzielle und materielle Grundlage für die aktive Teilnahme am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen. Die oben aufgeführten Zahlen zeigen, dass dieses Teilziel in Deutschland voll erreicht wird. Selbstverständlich lässt sich Politik für ältere Menschen nicht auf finanzielle Aspekte reduzieren. Eine umfassende Darstellung zur deutschen Politik gegen soziale Ausgrenzung findet sich im Nationalen Aktionsplan gegen soziale Ausgrenzung 2001.

Jüngste Maßnahmen und Ausblick

Deutschland erwartet auch langfristig keine Probleme im Hinblick auf die oben genannten Ziele (die Altersarmut zu bekämpfen bzw. in den Genuss eines angemessenen Lebensstandards zu gelangen).

---

[8] In diesem Zusammenhang sollten auch andere Leistungen als Renten sowie Steuervorteile angemessen berücksichtigt werden.

Erstens ist durch die Rentenanpassungsformel, die sich an der Lohnentwicklung orientiert, gewährleistet, dass auch die kommenden Generationen der Rentner an Wohlstandsgewinnen teilhaben werden.

Zweitens wird das Rentenniveau zwar durch die jüngste Rentenreform innerhalb der ersten Säule – unter Beibehaltung des Versicherungsprinzips – langfristig moderat abgesenkt, es bleibt aber mit ca. 67 bis 68 % im Jahr 2030 auf einem hohen Niveau. Im gleichen Zeitraum wird sich die relative Bedeutung der zweiten und dritten Säule erhöhen. Allerdings wird das Hauptgewicht auch weiterhin auf der ersten Säule liegen.

Hinzu kommt drittens, dass der Lebensstandard im Alter durch den Aufbau der ergänzenden kapitalgedeckten Alterssicherung nicht nur erhalten, sondern gegenüber dem heute durch die gesetzliche Rente ermöglichten Lebensstandard sogar noch erhöht werden kann. Der Aufbau wird durch substanzielle finanzielle Hilfe des Staates unterstützt – diese Förderung wird für die im Jahr 2008 erwartete Sparleistung voraussichtlich ein geschätztes Volumen von 12,7 Mrd. Euro jährlich erreichen –, die Versicherten mit unterdurchschnittlichen Einkommen und Familien überproportional zugute kommt. Da der Aufbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Alterssicherung auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht und ihr Aufbau erst jetzt begonnen hat, können heute die exakten Wirkungen noch nicht mit empirischen Daten beschrieben werden. Eine detaillierte Darstellung erfolgt unter Ziel 2.

Viertens wurde im Rahmen der Rentenreform 2001 mit dem „Gesetz über eine bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (GSiG)“ ein neues, eigenständiges Leistungsgesetz eingeführt. Auch wenn – wie oben dargestellt – in Deutschland das Problem der Altersarmut weitgehend zurückgedrängt wurde, muss es auch in der Zukunft Mechanismen geben, die sicherstellen, dass diejenigen, die keine ausreichenden Ansprüche erworben haben, durch ein angemessenes Fürsorgesystem effektiv vor Armut geschützt werden. Durch die Einführung der Grundsicherung wird es für ältere Menschen sehr viel leichter, ihre berechtigten Fürsorge-Ansprüche zur Sicherung des Lebensunterhalts geltend zu machen. Außerdem wird die Lebenssituation erwerbsgeminderter Menschen, gerade auch derjenigen, die von Geburt oder früher Jugend an schwerstbehindert sind, deutlich verbessert. Das Grundsicherungsgesetz wird zum 1. Januar 2003 in Kraft treten und ist gegenüber dem Bundessozialhilfegesetz vorrangig. Die steuerfinanzierte Grundsicherung ist eine Fürsorgeleistung und keine Versicherungsleistung der Rentenversicherung. Sie wird daher auch nicht von der Rentenversicherung durchgeführt und stellt somit weder eine „Ersatz-“ noch eine „Mindestrente“ dar (ausführlich hierzu Anhang II, Punkt 8).

Ziel 2

Sie sollten allen Menschen Zugang zu angemessenen staatlichen und/oder privaten Rentensystemen bieten, die es ihnen ermöglichen, Rentenansprüche zu erwerben und nach der Pensionierung ihren Lebensstandard weit gehend beizubehalten.

Der Zugang zum Alterssicherungssystem – und insbesondere zur gesetzlichen Rentenversicherung,[9] die ja die wichtigste Säule darstellt – ist umfassend ausgestaltet. Dies spiegelt sich in den Daten aus dem „Alterssicherungsbericht 2001“[10] der Bundesregierung wieder: 1999 erhielten etwa 96 % der Bevölkerung ab einem Alter von 65 Jahren Leistungen aus den ganz oder teilweise öffentlich finanzierten Alterssicherungssystemen. Dieser 12,1 Mio. Personen umfassenden Bevölkerungsgruppe flossen Leistungen in der Höhe von insgesamt über 278 Mrd. DM zu. Der weit überwiegende Anteil, nämlich 78 % dieser Leistungen, beruhte auf eigenen Ansprüchen der jeweiligen Bezieher. Insbesondere in den alten Ländern erwarben viele Senioren Anwartschaften aus mehreren Alterssicherungssystemen. Dabei ist die gesetzliche Rentenversicherung das am weitesten verbreitete Alterssicherungssystem, das in den alten Ländern durchschnittlich 80 % und in den neuen Ländern 99 % am Gesamtvolumen der eigenständigen Alterssicherungsleistungen ausmachte.

Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass das gesetzliche Rentensystem auch eine weit reichende Hinterbliebenenversorgung umfasst und die Rentenreform 2001 darüber hinaus die Möglichkeit des Rentensplitting eingeführt hat. Diese Elemente spielen insbesondere für Frauen beim Zugang zu Rentenleistungen eine wichtige Rolle (vgl. Ziel 10).

Schon heute stellen die zweite und dritte Säule wichtige Elemente der Alterssicherung in Deutschland dar (vgl. Anhang I). Deren Gewicht wird durch den Aufbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge noch wachsen. Die Bundesregierung hat bei der Ausgestaltung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge sichergestellt, dass der Zugang zu ihr möglichst offen ist und eine breite Angebotspalette enthält, und hat dafür auch spezielle Fördermaßnahmen vorgesehen. Der Aufbau dieser privaten oder betrieblichen Altersvorsorge wird – wie bereits unter Ziel 1 angeführt – durch staatliche Fördermaßnahmen massiv unterstützt, die insbesondere Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit Kindern besonders begünstigen. Gerade in diesem Segment sollen besondere Sparanreize gesetzt werden.

> Zum Kreis der Begünstigten gehören grundsätzlich alle, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert und im Ergebnis von der begrenzten Absenkung des Rentenniveaus betroffen sind. Neben den Arbeitnehmern sind dies u. a. auch Bezieher von

---

[9] Zugang zur gesetzlichen Rentenversicherung haben alle Personen, die gegen Entgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Selbstständig Erwerbstätige, die nicht aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen (z. B. Handwerker, Lehrer, Erzieher und Hebammen) pflichtversichert sind, können auf Antrag die Versicherungspflicht herbeiführen. Personen, die nicht versicherungspflichtig sind, haben regelmäßig die Möglichkeit, sich ab dem 16. Lebensjahr freiwillig zu versichern. Auch Personen, die weder Beschäftigte noch selbständig Tätige sind, gehören i. d. R. der Rentenversicherung an, insbesondere Wehr- und Zivildienstleistende sowie Bezieher von Lohnersatzleistungen.

[10] Der letzte Alterssicherungsbericht wurde von der Bundesregierung am 23. November 2001 vorgelegt (Bundestagsdrucksache 14/7640).

Lohnersatzleistungen, pflichtversicherte Pflegepersonen, nicht erwerbstätige Eltern während der Kindererziehungszeiten und versicherungspflichtige Selbstständige sowie Landwirte. Darüber hinaus gehören durch die wirkungsgleiche Übertragung der Rentenreformmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung auch Besoldungsempfänger und Empfänger von Amtsbezügen zum begünstigen Personenkreis. Wegen der grundlegenden, mit einem Systemwechsel verbundenen Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sind nunmehr ebenfalls die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in den Kreis der Begünstigten einbezogen.

Förderfähig sind im Bereich der betrieblichen kapitalgedeckten Altersversorgung Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds und im Bereich der privaten kapitalgedeckten Altervorsorge Rentenversicherungen, Fonds- und Banksparpläne. Fonds- und Banksparpläne müssen mit Auszahlungsplänen und einer Restverrentungspflicht für die oberste Altersphase verbunden sein. Auch Altverträge können in die Förderung einbezogen werden, wenn die Voraussetzungen für die geförderten Anlagen damit erfüllt werden.

Der jährliche Altersvorsorgeaufwand setzt sich aus Eigenbeiträgen und Zulagen zusammen. Der Berechtigte zahlt lediglich seine Eigenbeiträge, die staatliche Zulage wird auf Antrag des Berechtigten unmittelbar auf den begünstigten Vertrag gutgeschrieben. Die Höhe der Zulage ist abhängig von Familienstand und Kinderzahl. Ist die Steuerersparnis durch den Sonderausgabenabzug höher als die bereits gezahlten Zulagen, wird die Differenz dem Steuerpflichtigen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung zusätzlich gutgeschrieben. Die Zulage verbleibt auf dem Anlagekonto.

Darüber hinaus ist mit der Rentenreform der Zugang speziell zur betrieblichen Altersversorgung entscheidend verbessert worden. Bisher war die betriebliche Altersvorsorge überwiegend eine freiwillige Sozialleistung der Arbeitgeber. Seit dem 1. Januar 2002 haben nunmehr die Beschäftigten grundsätzlich das Recht, von Ihrem Arbeitgeber den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge durch Beiträge aus ihren Arbeitsentgelten („Entgeltumwandlung“) zu verlangen. Durch entsprechende Tarifabschlüsse ist Breitenwirkung für ganze Branchen zu erwarten. Für die durch Umwandlung von Entgeltteilen erworbenen Anwartschaften wird die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit eingeführt, sodass erworbene Ansprüche, z. B. bei Wechsel oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, geschützt sind. Ferner werden die allgemeinen gesetzlichen Fristen für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften bei einer durch den Arbeitgeber finanzierten Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung von 10 auf 5 Jahre verkürzt und die Altersgrenze vom 35. auf das 30. Lebensjahr vorverlegt. Die Verkürzung dieser Fristen kommt insbesondere Frauen zugute, die bisher oftmals ihre Betriebsrentenansprüche wegen kindererziehungsbedingter Unterbrechungen der Berufstätigkeit verloren haben (zu den Einzelheiten siehe Anhang II).

Ferner wird die betriebliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch die Steuerfreistellung von Arbeitgeberbeiträgen an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfond gestärkt. Zusätzlich wurde eine gesetzliche Grundlage dahingehend geschaffen, dass Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei sind.

Ziel 3

Sie sollten die Solidarität innerhalb und zwischen den Generationen fördern.

Solidarität ist, war und bleibt ein kennzeichnendes Merkmal des deutschen Rentensystems. Dies gilt sowohl für die Solidarität innerhalb als auch zwischen den Generationen. Auf der Grundlage der Rentenreform 2001 ist ein Kompromiss gefunden worden, der den Interessen sowohl der Beitragszahler als auch der Leistungsempfänger gerecht wird.

Solidarität innerhalb von Generationen

Bei der gesetzlichen Rentenversicherung wird der versicherungsmäßige Risikoausgleich durch soziale Komponenten modifiziert, die auf dem Gedanken der Solidargemeinschaft beruhen. Die Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung werden nach der am Arbeitsentgelt orientierten individuellen Leistungsfähigkeit bemessen (soweit das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreitet.[11]) Versicherte werden ohne Berücksichtigung etwaiger Einschränkungen ihres Gesundheitszustandes oder des Vorliegens anderer Risiken in den Versicherungsschutz einbezogen. Vor allem das Risiko der vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit wird unabhängig von Vorerkrankungen oder vom Alter des Versicherten abgesichert. Zugunsten von Frauen wirkt sich aus, dass die Rentenversicherung nicht zwischen geschlechtsspezifischen Risiken unterscheidet und Frauen wie Männer daher trotz unterschiedlicher Lebenserwartung bei gleichem Versicherungsverlauf gleich hohe Leistungen erhalten. Arbeitslose und Kranke sind in die Solidargemeinschaft ebenso einbezogen wie Personen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

Die gesetzliche Rentenversicherung enthält wichtige soziale Ausgleichselemente. Der soziale Ausgleich umfasst all jene Leistungen, denen keine oder keine ausreichenden Beitragszahlungen zugrunde liegen. Zeiten der Berufs-

[11] Die Beitragsbemessungsgrenze bildet die Grenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, bis zu der Arbeitsentgelt bzw. Arbeitseinkommen versicherbar ist. Für die Teile des Verdienstes, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen, sind keine Beiträge zu zahlen. Ein Überschreiten ändert nichts am Bestehen der Versicherungspflicht.

ausbildung und Zeiten mit geringem Arbeitsentgelt werden besser bewertet, als es der tatsächlichen Beitragszahlung entspricht.

Ein anderer Weg wird beschritten, wenn Versicherte ihre versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit nicht ausüben können, weil sie arbeitslos oder krank sind bzw. einen Angehörigen pflegen. Während solcher Zeiten werden die Beiträge zur Rentenversicherung von anderen Zweigen der Sozialversicherung geleistet – von der Arbeitslosen-, der Kranken- bzw. der Pflegeversicherung. Einen ähnlichen Weg hat der Gesetzgeber bei den – früher aus dem Bundeszuschuss finanzierten – Kindererziehungszeiten gewählt. Seit Juni 1999 entrichtet der Bund hierfür aktuelle Beiträge aus Steuermitteln auf der Basis des Durchschnittsentgelts, sodass diese Zeiten auch in dieser Hinsicht den Pflichtbeitragszeiten aus einer Erwerbstätigkeit gleichgestellt sind (vgl. Anhang IV).

Solidarität zwischen den Generationen

Solidarität zwischen den Generationen ist Basis und Voraussetzung aller umlagefinanzierten Rentensysteme. Durch die an der Lohnentwicklung orientierte regelmäßige Anpassung der Renten („Dynamische Rente“) wird sichergestellt, dass die ältere Generation auch in der Ruhestandsphase an der wirtschaftlichen Weiterentwicklung partizipiert. Die in den vergangenen zehn Jahren erfolgten Reformen zur Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung an den demographischen Wandel waren so angelegt, dass die absehbaren Belastungen möglichst gleichmäßig auf die verschiedenen Generationen verteilt wurden. Der Kompromiss, nach dem der Beitragssatzanstieg als Indikator für die Belastung der jüngeren Generation begrenzt wurde und das Nettorentenniveau als Indikator für die Belastung der älteren Generation nicht unter 67 % sinken soll, ist als Ausdruck der Solidarität zwischen den Generationen zu bewerten(vgl. Ziel 7).

B. Finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme

Die Mitgliedstaaten sollten eine multifaktorielle Strategie verfolgen, um für die Rentensysteme eine solide Finanzgrundlage zu schaffen. Dabei sollten sie u. a. durch einen geeigneten Policy-Mix Folgendes anstreben:

Ziel 4

Ein hohes Beschäftigungsniveau erreichen, soweit erforderlich durch umfassende Arbeitsmarktreformen, wie in der europäischen Beschäftigungsstrategie vorgegeben und in Einklang mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik.

Ein hohes Beschäftigungsniveau ist, wie in der Einführung dargelegt, ein wichtiger Faktor für die finanzielle Tragfähigkeit des Rentensystems.[12] Dieses Ziel bildet einen Schwerpunkt der jüngst vorgelegten „Nationalen Aktionspläne“ der Europäischen Beschäftigungsstrategie und soll daher hier nur kurz dargelegt werden. (Auf den Aspekt älterer Arbeitnehmer wird unter Ziel 5 eingegangen.)

Nach der deutschen Einheit sank die Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen zunächst kontinuierlich und erreichte 1997 mit 63,7 % ihren Tiefpunkt. In den Folgejahren setzte ein Aufwärtstrend ein, der bis heute anhält. Im Jahr 2000 lag die Erwerbstätigenquote bei 65,4 %. Aufgrund dieser positiven Entwicklung in den vergangenen Jahren ist Deutschland zuversichtlich, sowohl das Zwischenziel von Stockholm (67 % bis zum Jahr 2005) als auch die Zielvorgabe von Lissabon (70 % bis zum Jahr 2010) realisieren zu können. Auch die Beschäftigungsquote für Frauen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und lag im Jahr 2000 bei 57,7 %. Damit erfüllt Deutschland das in Stockholm vereinbarte Zwischenziel (57 % im Jahr 2005) bereits heute.

Damit sich Wachstum und Beschäftigung auch in den kommenden Jahren entfalten können, hat die Bundesregierung die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen. Neben den Reformen zum Steuer recht, Rentenrecht sowie der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) zählen hierzu auch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das bundesweite „Mainzer Modell“ zur Förderung der Aufnahme auch gering bezahlter Arbeit sowie das Programm Frau und Beruf.

Einen wichtigen Beitrag zur Verringerung des demographischen Problems und zur Deckung des wachsenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften wird langfristig auch das Zuwanderungsgesetz leisten, das zum 1. Januar 2003 in Kraft treten soll.

Die Leistungsstrukturen der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland sind grundsätzlich so ausgestaltet, dass davon Anreize für die Aufnahme einer Beschäftigung ausgehen. Die Höhe der Renten bemisst sich grundsätzlich nach der Höhe der im Verlauf des gesamten Erwerbslebens bezogenen Arbeitsentgelte. Jeder Monat, in dem eine versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, erhöht die Rentenanwartschaft, ebenso Erhöhungen des sozialversicherungspflichtigen Einkommens.

Zur Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus trägt die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland darüber hinaus auch durch die von ihr gewährten Leistungen zur Teilhabe bei. Diese Leistungen fördern vor allem die Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Mit den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben gelingt es in vielen Fällen, Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu mindern oder zu beseitigen und so eine vorzeitige Erwerbsminderung zu vermeiden. Im Jahr 2000 waren 958 758 Menschen in

[12] Zur Illustration der Größenordnungen sei darauf verwiesen, dass ein Anstieg um 200 000 versicherungspflichtige Beschäftigte grob einer Erhöhung der eingenommen Beiträge von 1 Mrd. Euro entspricht, was wiederum einer Beitragssenkung von 1/10 Prozentpunkt entspräche.

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilnahme am Arbeitsleben.

Auch das Bundessozialhilfegesetz wird durch die stärkere Betonung des Vorrangs aktiver vor passiven Hilfen immer stärker darauf ausgerichtet, die Arbeitsmarktintegration von Hilfesuchenden zu fördern.

Schließlich tragen die Maßnahmen der Rentenreformen von 1992 und 2001 über die Begrenzung des Beitragssatzanstiegs dazu bei, den Faktor Arbeit nicht über Gebühr zu belasten und auf diese Weise Arbeitsplätze und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Modellrechnungen aus dem Jahr 1987, also vor der Verabschiedung der Rentenreform 1992, hatten gezeigt, dass sich der Beitragssatz ohne Reformen bis 2030 auf etwa 36 % verdoppelt hätte.

Ziel 5

Sicherstellen, dass neben der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik alle relevanten Komponenten der sozialen Sicherung, einschließlich der Rentensysteme, wirksame Anreize für die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte bieten, dass die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen nicht gefördert und die Verlängerung des Erwerbslebens über das übliche Rentenalter hinaus nicht bestraft wird, und dass die Rentensysteme einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand erleichtern.

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer erreichte zu Beginn der 90er-Jahre bei den 55- bis 59-Jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von 49,6 % (1993) und bei den 60- bis 64-Jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von 17,6 % (1994) ihren Tiefpunkt. Seitdem sind die Erwerbstätigenquoten beider Altersgruppen kontinuierlich gestiegen und lagen im Jahr 2000 bei 56,5 % (55- bis 59-Jährige) und 19,9 % (60- bis 64-Jährige). Trotz dieser positiven Entwicklung ist Deutschland mit einer Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in Höhe von 37,5 % derzeit noch weit entfernt von der Erfüllung der Zielvorgabe von Stockholm (50 % bis zum Jahr 2010).

Die langfristige Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer ist ein wichtiger Bestandteil der Gesamtstrategie, mit der Deutschland sich auf die demographische Entwicklung einstellt.[13] Hierbei greifen beschäftigungspolitische und rentenrechtliche Regelungen ineinander, wobei letztere wegen der Vertrauensschutzregelungen ihre volle Wirkung allerdings erst nach Ablauf von Übergangsfristen entfalten. Deutschland erwartet daher gerade längerfristig größere Fortschritte bei der Erhöhung der Beschäftigungsquote. Während die rentenrechtlichen Regelungen einen graduellen Übergang in den Ruhestand ermöglichen und auch finanzielle Anreize für diejenigen beinhalten, die über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus erwerbstätig sein wollen, stellen die beschäftigungspolitischen Maßnahmen auf Weiterbildung, finanzielle Anreize für die Arbeitgeber, verstärkte und gezielte Anstrengungen bei der Vermittlung von Arbeitslosen und Aufklärungsarbeit ab. Im Einzelnen sind folgende Punkte zu nennen:

Maßnahmen im beschäftigungspolitischen Bereich

Um die erforderliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer realisieren zu können, war ein Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf ältere Arbeitskräfte erforderlich. Er wurde im März 2001 durch das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eingeleitet. Anstelle einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben sollen künftig die verstärkte Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein. Auch Änderungen bei den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen müssen einen wichtigen Beitrag leisten, damit ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben. Die von den Bündnispartnern empfohlenen gesetzlichen Maßnahmen wurden bereits umgesetzt und werden ausführlich im beschäftigungspolitischen Aktionsplan für das Jahr 2002 dargestellt.[14]

> Hinzuweisen ist erstens auf die Verbesserung und Erweiterung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente durch das Job-AQTIV-Gesetz. In kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten wird – für vier Jahre befristet – die Qualifizierung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Lebensjahr durch Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Arbeitsverwaltung gefördert, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlt. Durch diese Maßnahme kann die Wettbewerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesteigert und die Chance einer dauerhaften Beschäftigung im Betrieb erhöht werden. Zweitens wurde beim Eingliederungszuschuss für Ältere die bisherige Altersgrenze von 55 auf 50 Jahre herabgesetzt und als bis zum Jahr 2006 befristete Regelung ins Gesetz aufgenommen. Ziel dieser Regelung ist es, Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser zu verbessern sowie der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer dauerhaft vorzubeugen.

Neben dem durch das Bündnis für Arbeit eingeleiteten Paradigmenwechsel sind folgende Maßnahmen von Bedeutung:

Im Hinblick auf den in der Einführung beschriebenen Umdenkprozess werden Informations- und Vermittlungsaktionen gefördert. Hier zu nennen ist das Programm „50plus – die können es“ der Bundesanstalt für Arbeit (BA). Die BA hat sich bereits im Jahr 1999 mit der Kampagne „Ältere Arbeitnehmer – kompetent, leistungsstark,

---

[13] Anhang III a) gibt mithilfe des Altenquotienten einen Eindruck von der Größenordnung der Bedeutung der älteren Arbeitnehmer: Wenn es gelingt, das tatsächliche Renteneintrittsalter von gegenwärtig knapp 60 Jahren auf 65 Jahre anzuheben, ergibt sich eine Erhöhung des entsprechend modifizierten Altenquotienten (also das Zahlenverhältnis der Menschen ab 65 zu denjenigen von 20 bis 65) von heute 26 auf 46 % im Jahr 2030.

[14] Das Job-AQTIV-Gesetz ist ausführlich in Anlage 2 zum „Nationalen Aktionsplan Beschäftigung 2002“ dargestellt.

flexibel“ an Arbeitgeber gewandt, um diese zur Einstellung älterer Arbeitskräfte zu motivieren. Die Kampagne, die die Kompetenz und Erfahrung älterer Arbeitskräfte unterstreicht, wird seit dem Jahr 2000 als Vermittlungs- und Qualifizierungskampagne unter dem Titel „50 plus – die können es“ fortgesetzt. Die Aktion verfolgt sowohl den Ansatz, ältere Arbeitskräfte wieder in Arbeit zu bringen bzw. zu halten, als auch den Ansatz, den steigenden Bedarf der Unternehmen nach Fachkräften zu decken. Im Herbst 2001 wurde die Kampagne grundlegend überarbeitet. In knapp 200 Inseratschaltungen mit 120 Mio. Leserkontakten wurde für die Beschäftigung Älterer geworben.

Ferner ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu nennen. Die Neuregelungen dieses Gesetzes, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, bieten verbesserte Möglichkeiten, ältere Arbeitslose mit befristeten Arbeitsverträgen zu beschäftigen und somit den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zur fördern. Nach neuem Recht ist eine sachgrundlose Befristung (erleichterte Befristung) eines Arbeitsvertrages nur zulässig, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt. Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Befristungsgrund darf die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Ein zunächst für eine kürzere Dauer abgeschlossener Arbeitsvertrag kann bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens dreimal verlängert werden. Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr unterliegen nach § 14 Abs. 3 TzBfG diesen Einschränkungen nicht. Das heißt, mit Arbeitnehmern dieser Altersgruppe können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund auch für mehr als zwei Jahre abgeschlossen und mehr als dreimal verlängert werden. Zu beachten ist jedoch, dass zwischen einem vorangegangenen unbefristeten Arbeitsverhältnis und dem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens eine Wartezeit von sechs Monaten liegen muss. Mit der Absenkung der Altersgrenze auf 58 Jahre durch das TzBfG (nach altem Recht lag diese bei 60 Jahren) sollen die Chancen der Altersgruppen auf eine zumindest befristete Beschäftigung verbessern, die einen besonders hohen Zugang in die Arbeitslosigkeit aufweisen.

Dem Ziel, der Frühverrentungspraxis weiter entgegenzutreten, dient auch die Regelung,[15] nach der Arbeitgeber, die ältere langjährig bei ihnen beschäftigte Arbeitskräfte entlassen, das Arbeitslosengeld zu erstatten haben (max. 24 Monate nach Vollendung des 58. Lebensjahres). Eine Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen beim Anspruch auf Arbeitslosengeld erfolgt nach § 143a SGB III nur unter bestimmten Voraussetzungen: Entlassungsentschädigungen haben immer dann Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der für den Arbeitgeber maßgeblichen Kündigungsfrist beendet worden ist. In diesem Falle ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist.

Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand und dem hiermit geschaffenen Altersteilzeitgesetz, das am 1. August 1996 in Kraft trat, wurde die bis dahin verbreitete Frühverrentungspraxis abgelöst. Das Altersteilzeitgesetz verbessert die Vereinbarkeit von Alter und Beruf.

Maßnahmen im Bereich der Rentenversicherung

Eine Reihe von Reformmaßnahmen im Bereich der Rentenversicherung, die bereits 1992 ihren Anfang genommen haben und 1996 und 2000 fortgesetzt worden sind, zielen darauf, die Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte nachhaltig zu erhöhen:

- Insbesondere wird künftig ein Rentenbeginn vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren grundsätzlich nur noch unter Hinnahme eines Rentenabschlags möglich sein, der je Jahr des vorzeitigen Rentenbeginns 3,6 % des Rentenbetrags ausmacht. Dieser Abschlag gilt für die gesamte Rentenlaufzeit.
- Darüber hinaus wird eine Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus mit Zuschlägen von 6 % pro Jahr des hinausgeschobenen Rentenbeginns belohnt.
- Schließlich erlaubt die Möglichkeit der Teilrente einen flexiblen Übergang in die Rente neben einer Erwerbstätigkeit und ergänzt die arbeitsrechtlichen Regelungen der Altersteilzeit.

Im Einzelnen:

Besondere vorgezogene Altersrenten mit einem Rentenbeginn ab 60 Jahre wird es für Beschäftigte, die nach 1951 geboren sind, nicht mehr geben. Für ältere Versicherte bleibt der Rentenbeginn mit 60 Jahren erhalten, allerdings verbunden mit Rentenabschlägen:

- Die ursprüngliche Altersrente wegen Arbeitslosigkeit wurde 1997 in eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit umgewandelt. Dadurch wurde die verstärkte Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit gebremst und stattdessen eine Weiterbeschäftigung im Rahmen von Altersteilzeitarbeit gefördert. Zusätzlich wurde die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze von 60 Jahren auf die Regelaltersgrenze von 65 Jahren und die damit verbundene Einführung von Abschlägen vorgezogen und beschleunigt. Die Anhebung wurde zum Jahresende 2001 abgeschlossen.
- Entsprechend ist die Anhebung der Altersgrenze von 60 Jahren bei der Altersrente für Frauen vorgezogen und beschleunigt worden, allerdings hat die Anhebung auf die Regelaltersgrenze und die Einführung von Abschlägen erst zum Jahresbeginn 2000 begonnen und wird zum Jahresende 2004 abgeschlossen sein. Aufgrund besonderer Vertrauensschutzregelungen insbesondere für vor 1942 Geborene gibt es übergangsweise auch noch niedrigere Abschläge. Die Maßnahmen werden daher in den nächsten Jahren verstärkt greifen.
- Die bei einem vorgezogenen Rentenbeginn wirksam werdenden Abschläge gleichen die gegenüber dem Rentenbeginn ab der Regelaltersgrenze von 65 Jahren sich ergebende Verlängerung der Rentenlaufzeit aus und gelten deshalb für die gesamte Rentenbezugsdauer. Der Rentenabschlag beträgt 3,6 % des Renten-

[15] § 147 a SGB III.

zahlbetrags je Jahr des vorzeitigen Rentenbeginns, daraus ergeben sich bei einem Rentenbeginn mit 60 Jahren maximal 18 % Abschlag.

Einen Rentenbeginn vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren wird es langfristig nur noch für langjährig Versicherte (bei 35 Jahren mit rentenrechtlichen Zeiten) und für langjährig versicherte schwerbehinderte Menschen geben.

– Langjährig Versicherte, die vor 1948 geboren sind, können frühestens mit 63 Jahren in Rente gehen. Die Altersgrenze für die abschlagsfreien Rentenbeginn erhöhte sich in den Jahren 2000 und 2001 schrittweise auf die Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Auch hier beläuft sich der Abschlag auf 3,6 % je Jahr des vorgezogenen Bezugs, maximal also auf 7,2 % des Rentenzahlbetrags. Für Versicherte, die 1948 und später geboren sind, sinkt die Altersgrenze für den vorgezogenen Bezug also ab dem Jahr 2011, schrittweise auf 62 Jahre. Der maximale Abschlag beläuft sich dann für Versicherte, die nach Oktober 1949 geboren sind, auf 10,8 %.

– Für langjährig versicherte schwerbehinderte Menschen (35 Jahre mit renterechtlichen Zeiten und Schwerbehinderteneigenschaft), die nach 1940 geboren sind, erhöht sich der abschlagsfreie Rentenbeginn schrittweise vom 60. auf das 63. Lebensjahr. Der Abschlag bei vorgezogenem Rentenbeginn beläuft sich ebenfalls auf 3,6 % je Jahr, nach Abschluss der Anhebung zum Jahresende 2003 also maximal auf 10,8 % des Rentenzahlbetrags. Im Rahmen einer Vertrauensschutzregelung sind allerdings schwerbehinderte Menschen, die bis zum 11. November 1950 geboren sind und am 10. November 2000 schwerbehindert, berufs- und erwerbsunfähig waren, von der Anhebung ausgenommen.

Ein Anreiz für ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben wurde bereits 1992 durch Einführung so genannter Teilrenten geschaffen. Statt bei Erfüllung der Voraussetzungen für einen vorzeitigen Altersrentenanspruch völlig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und eine Vollrente in Anspruch zu nehmen, besteht seither auch die Möglichkeit, jedenfalls teilweise weiterzuarbeiten und gleichzeitig die Rente zu einem Anteil von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln als so genannte Teilrente zu beziehen. Neben der Teilrente kann eine auf deren Umfang abgestimmte Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, d. h. bis zu drei verschiedenen Grenzen hinzuverdient werden. Dies eröffnet für Versicherte die Möglichkeit, den Vollrentenbezug hinauszuschieben. In diesem Fall ist nur der Teilrentenbezug mit Abschlägen versehen.

Wer ab Erreichen des üblichen Rentenalters von 65 Jahren auf den Bezug der Altersrente verzichtet, erhält für jedes Jahr des Verzichts Zuschläge in Höhe von 6 % je Jahr. Bei gleichzeitiger Weiterarbeit wirkt sich dieser Zuschlag zusätzlich auf die dadurch erworbenen weiteren Rentenanwartschaften aus.

Künftig ist zu erwarten, dass die Maßnahmen zu einer sichtlichen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer führen werden, da die Möglichkeit des flexiblen Rentenbeginns mit starken Anreizen zur Arbeit gekoppelt ist.

Ziel 6

Die Rentensysteme so reformieren, dass das übergeordnete Ziel der Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen gewahrt bleibt. Die Nachhaltigkeit der Rentensysteme muss untermauert werden durch eine solide Fiskalpolitik, einschließlich, soweit erforderlich, eines Schuldenabbaus.[16] Die Strategien zur Realisierung dieses Ziels können auch die Einrichtung zweckgebundener Reservefonds beinhalten.

Die Entscheidung zugunsten des Aufbaus der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge stellt einen historischen Schritt in der Modernisierung des deutschen Alterssicherungssystems dar. Mit diesem Reformschritt wird die Finanzierung der Altersvorsorge auf eine zukunftsfeste Grundlage gestellt. Die ausgewogene Kombination von Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren führt zu höherer Risikodiversifizierung und hiermit gleichzeitig zu besserer Effizienz und Sicherheit der Anlagen, die der Altersvorsorge dienen. Sie verbessert darüber hinaus die Rahmenbedingungen für das Funktionieren der Kapitalmärkte und trägt so zu Wachstum und Beschäftigung bei.

Ferner entspricht die Finanzierung über Kapitaldeckung dem Prinzip der Eigenverantwortung, wobei die Förderkriterien so ausgestaltet worden sind, dass – wie unter Ziel 2 dargelegt – Personen mit geringerem Einkommen bzw. Familien mit Kindern durch eine intensive staatliche Förderung die Bildung eines Altersvorsorgevermögens ermöglicht wird. Damit ist auch dieser Personengruppe die Möglichkeit eröffnet, an den Vorzügen der Mischung von umlagefinanzierter und kapitalgedeckt finanzierter Altersversorgung zu partizipieren.

Für die künftigen Rentnergenerationen eröffnet sich mit den zusätzlichen Renten aus dem staatlich geförderten Altersvorsorgevermögen die Möglichkeit, ein insgesamt höheres Niveau der Altersversorgung zu erreichen, als dies für die bisherigen Rentnergenerationen möglich gewesen ist.

Der Begriff der Nachhaltigkeit ist in der Finanzpolitik besonders eng mit der Frage der Generationengerechtigkeit verbunden. Vor dem Hintergrund der absehbaren demographischen Entwicklungen muss es darum gehen, sich bereits heute eine möglichst günstige Ausgangslage für die Bewältigung der damit verbundenen finanziellen Herausforderungen zu schaffen. Ein eng begrenzter Ausgabenkurs, niedrige öffentliche Defizite und eine erfolgreiche Rückführung der Zinszahlungsverpflichtungen sind wichtige Elemente einer umfassenden Strategie für mehr Generationengerechtigkeit. Die Bundesregierung strebt

[16] Die Strategien der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung solider und nachhaltiger öffentlicher Finanzen werden dargelegt und bewertet im Rahmen der Grundzüge der Wirtschaftspolitik und des Stabilitäts- und Wachstumspakts; sie sollten mit beidem in Einklang stehen.

daher einen möglichst schnellen Haushaltsausgleich (Bund und Gesamtstaat) an. Aufgrund der Vereinbarungen auf europäischer Ebene ist das Ziel für den Gesamtstaat, einen nahezu ausgeglichenen Haushalt im Jahr 2004 auszuweisen. Der Bund selbst hat sich zum Ziel gesetzt, im Jahr 2006 einen ausgeglichenen Haushalt vorzulegen und danach, je nach Konjunkturlage, Schulden zu tilgen bzw. zusätzliche Handlungsspielräume auch für eine weitere Senkung der Steuer- und Abgabenlast zu verwenden.

Die Sanierung der Staatsfinanzen wird zu einer „aktiven“ Sanierung, wenn sie durch eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Umgestaltung der Rentenversicherung begleitet wird. Mit der Rentenreform von 2001 wurde die Finanzierung des gesetzlichen Rentensystems neu austariert und auf eine langfristig tragfähige Basis gestellt. Im Mittelpunkt der deutschen Diskussion steht traditionellerweise – als Indikator für die finanzielle Belastung – der Beitragssatz zur Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten. Er stellt gewissermaßen eine der wichtigsten„benchmarks“ dar, an dem Rentenpolitik in Deutschland gemessen wird. Mit dem Ziel, den Beitragssatz bis 2020 unter 20 % und bis 2030 unter 22 % zu halten, wurden klare und überprüfbare Zielvorgaben, also „targets“ gesetzt.

Die Politik der Beitragssatzbegrenzung fußt auf folgenden Elementen: Erstens wurde durch verschiedene Regelungen im Bereich der so genannten „geringfügig Beschäftigten“ – allein hierdurch wurden und 4 Mio. Arbeitsverhältnisse neu in die Rentenversicherung miteinbezogen – und der Scheinselbstständigkeit die Erosion der Beitragsbasis gestoppt. Zweitens wurde durch zusätzliche Mittel aus der ökologischen Steuerreform für die Rentenversicherung sichergestellt, dass allgemeine Staatsaufgaben im Leistungsspektrum der Rentenversicherung jetzt systemgerecht – d. h. aus dem Bundeshaushalt – finanziert werden. Drittens wurde die Rentenanpassung so verändert, dass der Rentenanstieg abgeschwächt wird.[17]

[17] Das Rentenanpassungsverfahren wurde in dreifacher Hinsicht verändert: (1) Ab dem Jahr 2001 werden – neben der Bruttolohnentwicklung – nur noch Veränderungen der Beitragssätze berücksichtigt, die die Alterssicherung betreffen, d. h. der Beitragssatz zur Rentenversicherung und zur staatlich geförderten Vorsorge. Veränderungen bei der Lohnsteuerbelastung und beim Beitragssatz zur Bundesanstalt für Arbeit bleiben unberücksichtigt. Dies ist deswegen sachgerecht, weil Rentner von den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nicht (mehr) betroffen sind und auf eine Standardrente ohne Berücksichtigung weiterer Einkommen keine Steuern vom Einkommen entfallen. Anpassungsdämpfend wirkt auch (2) die Berücksichtigung des Aufbaus der staatlich geförderten Altersvorsorge, die in 0,5 %-Schritten von 2003 bis 2010 anpassungsvermindernd wirkt. Damit werden im Grundsatz Regelungen innerhalb des Europäischen Systems Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen bei den Nettoeinkommen der Arbeitnehmer nachvollzogen. (3) Ab dem Jahre 2011 bewirkt ein Faktor innerhalb der Anpassungsformel, dass Veränderungen des Beitragssatzes zur Rentenversicherung im Rahmen der Rentenanpassungsformel etwas stärker wirken. Vor dem Hintergrund, dass Veränderungen des Beitragssatzes zur Rentenversicherung durchweg in Richtung einer Erhöhung zu erwarten sind, sind auch hiermit Einsparungseffekte verbunden. Für die Rentner bedeutet dies eine maßvolle Beteiligung an Belastungen in der Zukunft, die sich aus der demographischen Entwicklung ergeben.

Ferner dürfen die Auswirkungen von zwei weiteren beitragssatzstabilisierenden Maßnahmen nicht übersehen werden. Dies ist zum einen die schrittweise Anhebung der vorgezogenen Altersgrenze von 60 und 63 Jahren auf einheitlich 65 Jahre, die mit entsprechenden Abschlägen (bereits unter Ziel 5 beschrieben) bei einem weiterhin möglichen vorzeitigen Rentenbeginn verbunden ist; diese Maßnahme war bereits Bestandteil der Rentenreform von 1992, die Anhebungsschritte sind zwischenzeitlich vorgezogen und beschleunigt worden. Zum anderen ist auf die zum Jahresbeginn 2001 in Kraft getretene Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hinzuweisen, mit der die Rente wegen Berufsunfähigkeit und die Renten wegen Erwerbsunfähigkeit durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente ersetzt werden. Der Anspruch auf eine solche Rente ist ausschließlich von der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit des Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abhängig, den am bisherigen beruflichen Status eines Versicherten anknüpfenden so genannten Berufsschutz gibt es nur noch im Rahmen einer Vertrauensschutzregelung für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1961 geboren sind.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die deutsche Wiedervereinigung zu einem Anstieg des durch den Bund finanzierten Anteils geführt hat, und dass diese spezifische finanzielle Belastung im Zeitablauf immer weiter zurückgehen wird.

Mit diesen Maßnahmen erbringt das Rentensystem einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Maßnahmen der Rentenreform 2001 in Bezug auf die gesetzliche Rentenversicherung wirkungsgleich und systemgerecht auf die Beamtenversorgung übertragen wurden und die an der Beamtenversorgung orientierte Zusatzversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes reformiert.

Da in Deutschland das Ziel angemessener Renten nicht zur Disposition steht[18] und die Renten ohnehin auf erworbenen Anwartschaften beruhen, führt kein Weg an der Erkenntnis vorbei, dass dieses Ziel auch seinen Preis hat. Wie in der Einleitung aufgezeigt, fällt es umso leichter, auch dem Ziel der finanziellen Nachhaltigkeit genüge zu tun, wenn das Beschäftigungsniveau (siehe Ziel 4) entsprechend erhöht wird. Erfolge beim Kampf gegen den vorzeitigen Übergang in die Rente älterer Arbeitnehmer zahlen sich sogar doppelt aus, da die Rentenleistung erst später anfällt und die Beitragseinnahmen ansteigen.

Um sicherzustellen, dass die Entwicklung der Beitragssätze auf keinen Fall die anvisierten Zielvorgaben übersteigt, hat die jüngste Rentenreform eine gesetzliche Verpflichtung für die Bundesregierung eingeführt, bei einer drohenden Überschreitung der Vorgaben den gesetzgebenden Körperschaften geeignete Gegenmaßnahmen vorzuschlagen.

[18] Hinzu kommt, wie in der Einführung dargelegt, dass das Ziel angemessener Renten für die politisch-soziale Nachhaltigkeit von großer Bedeutung ist.

In Anhang III ist die Entwicklung der Beitragssätze, auf denen die Planungen der Bundesregierung beruhen, dargestellt.

Ziel 7

Gewährleisten, dass bei den Rentenleistungen und in den Rentenreformen ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Erwerbspersonen und Rentnern gewahrt bleibt. Dies erfordert gleichermaßen, dass die Erwerbstätigen nicht über Gebühr belastet werden und die Rentner angemessene Renten beziehen.

Das Erreichen eines solchen Gleichgewichts entspricht der doppelten Zielsetzung der jüngsten Rentenreform, nämlich, auf der einen Seite, die Beitragszahler nicht über Gebühr zu belasten (und auch deshalb den notwendigen Anstieg des Beitragssatzes zu begrenzen) und andererseits das Rentenniveau langfristig moderat abzusenken. Wie in den vorhergehenden Kapiteln dargestellt, wird diese Absenkung durch den freiwilligen Aufbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge mehr als ausgeglichen und durch die überproportionale Förderung einkommensschwacher Personen und Familien sozial ausgewogen ins Werk gesetzt.

Ziel 8

Durch einen angemessenen regulativen Rahmen und durch solides Management sicherstellen, dass private und staatliche kapitalgedeckte Rentensysteme Rentenleistungen mit der erforderlichen Effizienz, Kostengünstigkeit, Nachhaltigkeit und Sicherheit bieten.

Um die Effizienz kapitalgedeckter Alterssicherungssysteme sicherzustellen, ist es erforderlich, dass in den entsprechenden Produktmärkten hinreichende Transparenz herrscht. Nur wenn für die Bürger transparent ist, welche Leistungen aus einem Versorgungsprodukt unter realistischen Bedingungen zu erwarten sind, welche Einzahlungen im Laufe der Ansparphase erforderlich sind und wie hoch die Verwaltungskosten (s. u.) der verschiedenen Produkte sind, können sie erkennen, welches der angebotenen Vorsorgeprodukte ihren persönlichen Präferenzen entspricht. Nur wenn dies sichergestellt ist, kann eine marktwirtschaftlich organisierte private und betriebliche Altersvorsorge zu effizienten Ergebnissen führen. Bei auf Kapitaldeckung beruhenden Formen der Alterssicherung kommt der Sicherheit besondere Bedeutung zu: hier geht es sowohl um aufsichtsrechtliche Regelungen und Vorkehrungen bei Insolvenz, als auch um Anlagebestimmungen für Wertpapiere.

Bei privaten Altersvorsorgeprodukten ist es wichtig, dass die Verwaltungskosten für die potenziellen Kunden transparent sind. Bei der in Deutschland im Rahmen der jüngsten Rentenreform eingeführten staatlichen Förderung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge wurde deshalb die Pflicht des Anbieters gesetzlich festgeschrieben, dem Kunden schriftlich vor Vertragsschluss Auskunft über die zu erwartenden Verwaltungskosten zu geben.

Gerade im Hinblick auf den letzten Punkt ist im Übrigen auf die gute Kosteneffizienz der gesetzlichen Rentenversicherungsträger hinzuweisen: Im Hinblick auf Verwaltungskosten ist zunächst darauf hinzuweisen, dass diese im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung relativ gering ausfallen. Im Jahr 2000 machten die Verwaltungs- und Verfahrenskosten gerade 1,6 % der gesamten Einnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung aus. Der Verwaltungskostenanteil ist zudem in den letzten 3 Jahrzehnten – mit Ausnahme eines vorübergehenden Anstiegs als Folge der Rentenüberleitung auf die neuen Bundesländer in der ersten Hälfte der 90er-Jahre – permanent gesunken und liegt heute um ca. ein Fünftel niedriger als im Jahr 1970.

Die Rentenreform hat mit der Einführung der Möglichkeit des „Pensionsfonds“ die Durchführungswege im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge erweitert (Bisher bestanden vier Möglichkeiten, die „Direktzusage“, die „Unterstützungskasse“, die „Direktversicherung“ und die „Pensionskasse“. Mit der Rentenreform 2001 wurde zusätzlich der international erfolgreiche „Pensionsfonds“ als Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge zugelassen. Vergleiche hierzu Anlage I). Das Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001 regelt in Artikel 10 – Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes – die Einführung von Pensionsfonds als rechtsfähige Versorgungseinrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge. Pensionsfonds schulden anders als herkömmliche Pensionskassen keine Verzinsung der Beiträge, das Kapitalanlagerisiko trägt entweder der Arbeitgeber (Leistungszusage) oder der Arbeitnehmer (Beitragzusage mit Mindestleistung des Beitragserhaltes). Sie sind kollektive Investmentfonds, die zwingend das biometrische Risiko der Langlebigkeit und fakultativ das der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung abdecken. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber ein; die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich daran durch Entgeltumwandlung zu beteiligen. Mit der größeren Freiheit bei der Vermögensanlage besteht für Pensionsfonds die Chance, ein internationalen Standards entsprechendes Management bei der Kapitalanlage zu nutzen, um höhere Renditen erwirtschaften zu können, was die Effizienz der betrieblichen Altersvorsorge verstärken und den Aufwand hierfür verringern wird. Um die Sicherheit der für ein Altersvermögen angelegten Gelder zu gewährleisten, werden Geschäftsbetrieb und Ausstattung mit Eigenkapital (Solvabilität) aufsichtsbehördlich überwacht. Daneben besteht Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein a. G. beim Pensionsfonds. Pensionsfonds werden den Finanzplatz Deutschland stärken. Aufgrund des eher langfristigen Charakters von Anlagen wird sich der Pensionsfonds stärker an Substanzwerten wie Aktien und anderen Beteiligungswerten orientieren, die dem Kapitalmarkt und damit auch Wachstum und Beschäftigung zusätzliche Impulse geben werden.

Das Versicherungsaufsichtsgesetz enthält drei wesentliche Verordnungsermächtigungen zu (1) den Kapitalanlagen, (2) den erforderlichen Eigenmitteln (Kapitalausstattung) und zur Bildung der Deckungsrückstellung (Passivierung der Versorgungsverpflichtungen), die in Anhang VI dargestellt sind.

C. Modernisierung der Rentensysteme als Reaktion auf sich verändernde Bedürfnisse der Wirtschaft, der Gesellschaft und des Einzelnen.

Seit der Rentenreform von 1957 haben sich die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in denen das deutsche Alterssicherungssystem operiert, stark verändert. Im Zuge dieser Entwicklung waren auch die Bedürfnisse der Wirtschaft, der Gesellschaft im Allgemeinen und der einzelnen Bürgerinnen und Bürger einem grundlegenden Wandel unterworfen. Es war daher an der Zeit, die Alterssicherung in Deutschland an die neuen Realitäten anzupassen.

Dies ist mit der Rentenreform 2001 geschehen. Insbesondere zu nennen ist hier die massive Förderung des Aufbaus von zusätzlicher kapitalgedeckter privater und betrieblicher Altersvorsorge durch steuerliche Vergünstigungen und staatliche Zulagen. Wie bereits unter Ziel 6 dargelegt ermöglicht die höhere Risikodiversifizierung zugleich effizientere Anlagemöglichkeiten und gesteigerte Sicherheit bei der Altersvorsorge. Mit dieser Innovation bei den Finanzierungsformen ist der entscheidende Durchbruch bei der Modernisierung des deutschen Alterssicherungssystems gelungen. Die neuartige Kombination von altbewährten und neuen Formen der Finanzierung entspricht den heutigen Bedürfnissen des Einzelnen (größerer individueller Gestaltungsspielraum und Eigenverantwortung), der Wirtschaft (Steigerung der Effizienz der Kapitalmärkte) und der Gesellschaft (Sicherung der finanziellen und der politischen Nachhaltigkeit des Alterssicherungssystems).

Ziel 9

Sicherstellen, dass Rentensysteme mit den Erfordernissen der Flexibilität und der Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt vereinbar sind; dass, unbeschadet der Kohärenz der Steuersysteme der Mitgliedstaaten, Arbeitsmarktmobilität innerhalb der Mitgliedstaaten und grenzübergreifende Mobilität sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse keine unangemessenen Einbussen bei Rentenansprüchen zur Folge haben, und dass selbstständige Erwerbstätigkeit nicht durch Rentensysteme gehemmt wird.

Flexibilität und Sicherheit und „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse

Wie bereits in der Einleitung dargestellt, befindet sich die Arbeitswelt in einem schnellen Wandel, der zugleich mehr Flexibilität erfordert, aber auch mehr Unsicherheit mit sich bringt. Zu erwähnen ist der Trend, dass der Anteil unbefristeter Vollzeitarbeitsverhältnisse zurückgeht, während gleichzeitig selbstständige Tätigkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit, Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung und andere „atypische“ Erwerbsformen an Bedeutung gewinnen. Lücken wegen Arbeitslosigkeit, aber auch die Notwendigkeit, den Beruf zu wechseln sind ebenfalls zu nennen. Diese Entwicklung bringt für die Erwerbstätigen vielfältige Chancen aber auch Risiken mit sich. Die sich wandelnden Bedingungen in der Arbeitswelt führen insbesondere dazu, dass die individuellen Erwerbsbiografien in zunehmenden Maße durch Brüche (Lücken, Phasen einer Teilzeitbeschäftigung, Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbsformen, usw.) gekennzeichnet sind. Nicht zuletzt wegen der mit solchen Brüchen in der Erwerbsbiografie häufig einhergehenden unstetigen Einkommensverläufe kann es – bei entsprechender Gestaltung der Alterssicherungssysteme – zu individuellen Versorgungsdefiziten im Alter kommen. In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass das Risiko, dass derartige Versorgungsdefizite auftauchen, für Frauen höher ausfällt als für Männer, da sie in den Nicht-Standard-Erwerbsformen überrepräsentiert sind (vgl. Ziel 10). Die Sozialversicherung ist hier gefordert, um den Menschen die notwendige Sicherheit zu bieten, damit diese in der Lage und bereit sind, flexibel auf den wirtschaftlichen Wandel zu reagieren. Deutschland hat schon in den vergangenen Jahren, und noch einmal in der Rentenreform 2001, auf diese Herausforderungen reagiert.

In Deutschland hat es in den vergangenen Jahren eine Reihe von Reformen gegeben, mit denen die gesetzliche Rentenversicherung in diesem Sinne an die Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt angepasst wurde. Bereits 1992 hat man die bereits zuvor bestehenden Regelungen zur „Rente nach Mindesteinkommen“ erheblich ausgeweitet, durch die Versicherte mit relativ langer Versicherungsdauer, aber vergleichsweise niedrigen Arbeitsentgelten eine Aufstockung ihrer Rente über den sich unter Äquivalenzgesichtspunkten ergebenden Wert hinaus erhalten. Seit 1998 ist sichergestellt, dass für Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten, die längere Freistellungsphasen (z. B. „Sabbaticals“) vorsehen, auch in diesen Freistellungsphasen der Versicherungsschutz der Rentenversicherung voll aufrechterhalten wird; dies ist insbesondere dann für die Versicherten von Bedeutung, wenn sie in diesen Freistellungsphasen erwerbsunfähig werden. Seit 1999 erwerben auch Erwerbstätige in bestimmten Formen atypischer Beschäftigung, die bislang in der Regel nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert waren (geringfügig Beschäftigte, Selbstständige, die keine Arbeitnehmer beschäftigen), Rentenanwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Mit der jüngsten Rentenreform wurden weitere Neuregelungen vorgenommen, mit denen die Auswirkungen von Brüchen in der Erwerbsbiografie auf die Höhe der späteren Rente begrenzt werden. Dabei wurden insbesondere Lücken am Anfang der individuellen Erwerbsbiografien – insbesondere beim Übergang von der Ausbildungs- in die Erwerbsphase – rentenrechtlich „geschlossen“. Dies wird vor allem bei jenen Erwerbstätigen zu höheren Rentenansprüchen führen, die nach derartigen Schwierigkeiten beim Eintritt in das Erwerbsleben schließlich doch einen erfolgreichen Berufsstart realisieren können, dann aber vorzeitig erwerbsunfähig werden.

Schließlich wurden mit dem jüngsten Reformgesetz auch Regelungen eingeführt, mit denen die Rentenansprüche von Frauen verbessert werden, die während

der Phase der Kindererziehung eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen: Eine Reduktion der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) wegen Kindererziehung oder Pflege führt nicht zu unangemessenen Einbußen bei den Rentenansprüchen, weil unterdurchschnittliche Entgelte in diesen Fällen im Rahmen der Rentenberechnung um 50 % bis zu maximal 100 % des Durchschnittseinkommen aufgewertet werden. Dies gilt bis zum 10. Lebensjahr eines Kindes (daneben Begünstigung durch die dreijährige Kindererziehungszeit), im Pflegefall sogar bis zum 18. Lebensjahr des Kindes, wenn 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten einschließlich der Kinderberücksichtigungszeiten vorliegen (vgl. Anlage IV). Ist wegen der gleichzeitigen Erziehung von zwei und mehr Kindern keine Erwerbstätigkeit möglich, dann erhalten Erziehungspersonen, die 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten einschließlich der Kinderberücksichtigungszeiten aufweisen, die maximal mögliche Gutschrift.

Neben diesen Maßnahmen zur Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung an den Wandel in der Arbeitswelt enthielt die jüngste Rentenreform auch Regelungen zur besseren Vereinbarkeit der betrieblichen Altersversorgung mit den Erfordernissen von Flexibilität und Sicherheit auf den Arbeitsmärkten. Ziel dieser Maßnahmen war dabei insbesondere der Abbau von Regelungen, die den Betriebswechsel von Arbeitnehmern dadurch erschweren, dass in diesem Fall Anwartschaften auf eine Betriebsrente verloren gehen. Die Mobilität der Beschäftigten wurde durch zwei Neuregelungen erhöht: erstens durch die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit der durch Entgeltumwandlung erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung. Zweitens wurden die allgemeinen gesetzlichen Fristen bei einer durch Arbeitgeber finanzierten Zusage auf betriebliche Altersversorgung für die Unverfallbarkeit auf 5 Jahre verkürzt und die Altersgrenze auf 30 Jahre vorverlegt, was insbesondere Frauen begünstigt. Diese Regelungen erscheinen zweckmäßig und angemessen, um die Bereitschaft der Arbeitgeber, in die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter zu investieren, nicht zu untergraben.

Die Bundesregierung stimmt dem Grundsatz zu, dass grenzüberschreitende Mobilität keine unangemessenen Einbussen bei Rentenansprüchen zur Folge haben darf.

Dies ist im Verhältnis zu den EG-/EWR – Staaten durch die Anwendung der Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und 574/72 gewährleistet; Ziel dieser Verordnungen ist es sicherzustellen, dass die Ausübung der Freizügigkeit nicht an sozialrechtlichen Barrieren scheitert. Darüber hinaus hat die Bundesrepublik Deutschland eine Reihe von Sozialversicherungsabkommen mit Staaten geschlossen, die nicht EG- bzw. EWR – Staaten sind; mit diesen Abkommen wird u. a. das Ziel verfolgt, dass Personen, die in Deutschland und dem jeweiligen Partnerstaat beschäftigt bzw. selbstständig tätig waren, hieraus keine rentenrechtlichen Nachteile haben.

Selbstständige Erwerbstätigkeit darf nicht durch Rentensysteme gehemmt werden

Selbstständige sind in Deutschland nur dort in den Sozialversicherungsschutz einbezogen, wo eine besondere Schutzbedürftigkeit gesehen wird (z. B. bei Landwirten, Handwerkern, Künstlern). Die Rentenversicherung trägt der besonderen Situation selbstständiger Erwerbstätigkeit dadurch Rechnung, indem z. B. für die Berufsgruppe selbstständig tätiger Handwerker die Möglichkeit eröffnet wird, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen, wenn bereits eine ausreichende Absicherung vorhanden ist (mindestens 18 Jahre Pflichtbeitragszeiten). Für Selbstständige mit nur einem Auftraggeber und ohne eigene Beschäftigte ist eine vorübergehende Befreiungsmöglichkeit in der Existenzgründerphase und daneben eine endgültige Befreiungsmöglichkeit für ältere Selbstständige vorgesehen, die zuvor bereits eine solche Tätigkeit ausgeübt haben und nunmehr erstmals versicherungspflichtig werden.

Ziel 10

Die Rentenbestimmungen überprüfen, um zu gewährleisten, dass diese dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern entsprechen. Dies soll unter Berücksichtigung der aus dem EU-Recht hervorgehenden Verpflichtungen geschehen.

Gesetzliche Rentenversicherung

Die Bestimmungen der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung sind geschlechtsneutral ausgestaltet (Die früher existierenden unterschiedlichen Rentenalter für Frauen und Männer wurden dadurch abgeschafft, dass das Rentenalter für nach dem 31. Dezember 1939 geborene Frauen schrittweise angehoben wird).[19]

In der Einleitung wurde dargelegt, dass es notwendig ist, weitere Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu machen. Die innergenerativen Solidaritätsleistungen, auf die bereits unter Ziel drei hingewiesen wurde (Kindererziehungs- und -Berücksichtigungszeiten, kindbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten, Nachteilsausgleich für Mehrfacherziehung und Berücksichtigung von Pflegezeiten), sind zwar geschlechtsneutral formuliert, sodass auch Männer, die die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen, rentenrechtlich begünstigt werden, aber dies sind immer noch Ausnahmefälle. Regelmäßig wird Kindererziehung und Pflege von Frauen durchgeführt, sodass die positiven Wirkungen der Begünstigung dieser Tatbestände regelmäßig Frauen zugute kommt. Die jüngste Rentenreform enthält bereits wichtige Schritte auf diesem Weg, indem die Rahmenbedingungen hierfür verbessert wurden, und zwar:

[19] Es gibt hiervon eine Ausnahme: Für den Fall der gemeinsamen Erziehung eines Kindes durch Mutter und Vater können die Eltern durch übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil die Kindererziehungs- und -berücksichtigungszeiten zuzuordnen sind. Haben die Eltern keine übereinstimmende Erklärung abgegeben, sind die genannten Zeiten der Mutter zuzuordnen. Diese Regelung wurde getroffen, weil in der gesellschaftlichen Realität auch bei gemeinsamer Erziehung die Mütter meist die überwiegenden Erziehungsanteile übernehmen.

– Zusätzlich zur rentensteigernden Anrechnung von drei Jahren Kindererziehung werden niedrige Arbeitsentgelte in der Phase der Kindererziehung bei der Rentenberechnung hochgewertet.

– Es wurde ein Ausgleich für Frauen geschaffen, die wegen der Erziehung von mindestens zwei Kindern auch keine Teilzeittätigkeit aufnehmen können.

– Bei der Hinterbliebenenversorgung wurde das Erziehen von Kindern rentensteigernd berücksichtigt.

– Bei der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge wird die Kinderzulage im Regelfall der Frau gutgeschrieben, da diese in der gesellschaftlichen Realität nach wie vor regelmäßig den größten Teil der Erziehungsarbeit leistet.

In diesem Zusammenhang ist auch die Frage anzusprechen, was im Falle einer Scheidung mit den Rentenansprüchen geschieht. Mit dem Versorgungsausgleich, d. h. dem Ausgleich der in der Ehezeit erworbenen Versorgungsanwartschaften – überwiegend werden in der Praxis Anwartschaften gegenüber der Rentenversicherung ausgeglichen –, wird dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch im Falle der Ehescheidung nachgekommen, da beide Ehegatten nach durchgeführtem Versorgungsausgleich gleich hohe Versorgungsanrechte erwerben. Die jüngste Rentenreform hat zusätzlich das Rentensplitting eingeführt, mit dem die Möglichkeit eröffnet wird, während der Ehezeit erworbene Rentenanwartschaften zu gleichen Teilen auf beide Partner aufzuteilen, wodurch die eigenständige Alterssicherung von Frauen ausgebaut wird (vgl. Anlage IV).

Betriebliche Altersversorgung

Grundsätzlich hat die betriebliche Altersversorgung schon in der Vergangenheit den Frauen Vorteile gegenüber der privaten Altersvorsorge geboten. Neben den an sich schon häufig günstigeren Tarifen in der betrieblichen Altersversorgung erhöhen die dort in vielen Fällen üblichen Unisextarife die Rendite für Frauen. Trotz dieser Vorteile waren in der Vergangenheit Frauen als originär Anspruchsberechtigte in der betrieblichen Altersversorgung unterrepräsentiert. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und die Rahmenbedingungen entsprechend verbessert.

Insbesondere durch den individuellen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ist mit einer Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gerade unter Frauen zu rechnen. Auch die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen kommt gerade Frauen zugute, die bisher oftmals ihre Betriebsrentenansprüche wegen kindererziehungsbedingten Unterbrechungen der Berufstätigkeit verloren hatten.

Damit Frauen keine Nachteile durch die in Anspruchnahme der „Elternzeit“ erleiden, werden diese Zeiten bei der Berechnung der Dauer der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen voll mitgerechnet.

Private Altersversorgung

Private Rentenversicherungen werden auch in Deutschland geschlechtsabhängig kalkuliert. Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen und der daraus resultierenden längeren Rentenlaufzeiten führt dies dazu, dass Frauen bei gleichem Beitrag schätzungsweise eine um 9 bis 12 % niedrigere monatliche Rente erhalten als Männer. Die geschlechtsabhängige Kalkulation entspricht dem versicherungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Bei Bestand und Neuabschluss von Rentenversicherungen und Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen sind Frauen noch unterrepräsentiert. Mit der 2001 eingeführten staatlichen Förderung ist jedoch ein Anstieg des Frauenanteils zu erwarten.

Ziel 11

Die Transparenz und Anpassungsfähigkeit der Rentensysteme verbessern, damit die Bürger auch weiter Vertrauen in diese Systeme haben können. Zuverlässige und leicht verständliche Informationen über die langfristigen Perspektiven von Rentensystemen bereitstellen, insbesondere im Hinblick auf die voraussichtliche Entwicklung von Leistungsniveaus und Beitragssätzen. In der Rentenpolitik und der Rentenreform den breitestmöglichen Konsens herbeiführen. Die methodischen Grundlagen für ein effizientes Monitoring von Rentenreform und Rentenpolitik verbessern.

Entscheidende Voraussetzung für die nachhaltige Funktionsfähigkeit eines Alterssicherungssystems ist das Vertrauen der Bürger in dieses System. Vertrauen kann aber nur geschaffen bzw. erhalten werden, wenn die Menschen Zugang zu den wesentlichen Informationen über die Wirkungsweise der verschiedenen Alterssicherungssysteme sowie über die Entwicklung von Kosten und Leistungen dieser Systeme besitzen; insoweit ist die Schaffung von Transparenz ein wichtiges Element einer nachhaltigen Alterssicherungspolitik.

Transparenz und verlässliche Informationen bezüglich der künftigen Kosten und Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sind zudem eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Versicherten ihre zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Bereich der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung auf einer seriösen Basis planen können (siehe unten).

In Deutschland stehen dem Bürger zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung sich sowohl über die gesetzliche Rentenversicherung im Allgemeinen, als auch speziell über ihre persönlichen Rentenansprüche zu informieren. Viele dieser Informationsmöglichkeiten beruhen auf gesetzlichen Verpflichtungen der Bundesregierung, Berichte vorzulegen, die von Experten (z. B. dem Sozialbeirat) – im Sinne eines „monitoring“ – analysiert und öffentlich kommentiert werden bzw. auf einer Informationspflicht der Versicherungsträger den einzelnen Versicherten gegenüber, wobei durch die jüngste Rentenreform eingeführt wurde, dass den Versicherten automatisch (also ohne, dass diese tätig werden müssten) und regelmäßig Informationen über ihre Ansprüche zugesandt werden.

Die Bundesregierung hat nach §154 SGB VI den gesetzgebenden Körperschaften jährlich bis zum 30. November einen „Rentenversicherungsbericht“

vorzulegen. In diesem wird die Finanzlage und -entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung dargestellt und wie sich die Anhebung der Altersgrenzen voraussichtlich auf die Arbeitsmarktlage, die Finanzlage der Rentenversicherung und anderer öffentlicher Haushalte auswirkt.[20] Der Bericht enthält insbesondere Angaben über den erforderlichen Beitragssatz in den kommenden 15 Jahren (Der Beitragssatz ist eine der Schlüsselindikatoren in der Diskussion über die zukünftige Finanzierung der Rentenversicherung in Deutschland).

Darüber hinaus ist der Rentenversicherungsbericht einmal pro Legislaturperiode durch den „Alterssicherungsbericht“ zu ergänzen, der die Leistungen und die Finanzierung der öffentlich finanzierten Alterssicherungssysteme darstellt und über die Einkommenssituation der Leistungsbezieher im Seniorenalter einen Überblick geben soll.

Der Sozialbeirat nimmt entsprechend dem gesetzlichen Auftrag (§ 155 SGB VI) Stellung zu den jährlichen Rentenversicherungsberichten der Bundesregierung. Das Gremium wurde 1957 im Zusammenhang mit der damaligen Rentenreform ins Leben gerufen wurde und besteht aus zwölf Mitgliedern. Hierzu zählen Wissenschaftler aus dem Bereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, ein Vertreter der Bundesbank sowie Repräsentanten der Rentenversicherungsträger, der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Die Veröffentlichung dieser Berichte und die Analyse und Kommentierung durch die Experten des Sozialbeirats trägt zu einer sachlichen und transparenten öffentlichen Diskussion über die Entwicklung des Alterssicherungssystems bei.

[20] Der jüngste Rentenversicherungsbericht wurde am 23. November 2001 von der Bundesregierung vorgelegt (Bundestagsdrucksache 14/7639).

Die Versicherten und Rentner der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland haben die Möglichkeit, sich jederzeit durch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung informieren und beraten zu lassen. Dazu wurde ein gut ausgebautes Netz regionaler Beratungseinrichtungen geschaffen. Im Jahr 2000 wurden in den Beratungseinrichtungen der gesetzlichen Rentenversicherung von mehr als 3 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in mehr als 3,7 Mio. Kundenkontakten Auskünfte erteilt.

Seit langem haben in Deutschland die Versicherten die Möglichkeit, bei Bedarf von ihrem Rentenversicherungsträger eine so genannte „Rentenauskunft“ anzufordern, in der alle bislang zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten aufgeführt und die sich daraus ergebenen Rentenanwartschaften ermittelt werden. Ab dem Jahr 2004 sind die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung darüber hinaus verpflichtet, allen Versicherten (ab dem 27. Lebensjahr) jährlich eine „Renteninformation“ zuzusenden. Diese Renteninformation informiert über die bisher erworbenen Rentenanwartschaften und die Höhe der sich daraus ergebenden Erwerbsminderungsrente; sie enthält darüber hinaus eine Hochrechnung der künftigen Altersrente unter der Annahme, dass die bisherige Erwerbstätigkeit bis zur Erreichung der Altersgrenze fortgeführt wird. Damit werden die Versicherten regelmäßig über die aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwartenden künftigen Leistungen informiert und können frühzeitig ihre zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge planen.

Nach Vollendung des 54. Lebensjahres wird die Renteninformation durch eine alle drei Jahre zu erstellende Rentenauskunft ersetzt, die u. a. Informationen zur Höhe der Rente auf der Grundlage des geltenden Rechts sowie allgemeine Hinweise zur Erfüllung der persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für einen Rentenanspruch beinhaltet.

Seite

Anhänge

zum Nationalen Strategiebericht Alterssicherung 2002

Anhang I

Ausgewählte Aspekte der Alterssicherung in Deutschland

1. Ziele und Systeme der Altersicherung in Deutschland

Ziel des deutschen Alterssicherungssystems ist es, den Menschen im Alter einen angemessenen, an ihrem früheren Einkommen orientierten Lebensstandard zu sichern. Die gesetzliche Rentenversicherung ist die Hauptsäule der Alterssicherung. Sie verbindet in bewährter Weise das Prinzip der Beitragsgerechtigkeit mit den Prinzipien der Solidarität und des sozialen Ausgleichs.

Die demographische Entwicklung und die Alterung der Bevölkerung machen deutlich, dass zur Solidarität auch die gerechte Verteilung der Lasten zwischen den Generationen gehört. Wirtschaftswachstum, ein hoher Beschäftigungsstand und gesunde öffentliche Finanzen sind wichtige Rahmenbedingungen für eine sichere Altersversorgung.

Die in Anhang II beschriebene Rentenreform will die Alterssicherung in diesem Sinne zukunftsfähig machen. Es geht um eine langfristig sichere und bezahlbare Alterssicherung. Die heutigen und künftigen Beitragszahler dürfen nicht überfordert und das Leistungsniveau muss auch für die künftigen Rentnerinnen und Rentner auf einem angemessenen Standard gehalten werden.

Mit der gesetzlichen Rentenversicherung als erster Säule im System der gesetzlichen Alterssicherung wird auch weiterhin das Ziel verfolgt, für langjährig Versicherte den Hauptanteil zu einem Gesamtversorgungsniveau beizusteuern, das einen altersgemäßen Lebensstandard ermöglicht, der sich an dem im Erwerbsleben erreichten Lebensstandard orientiert. Um die künftige Generation der Beitragszahler nicht zu überfordern, ist mit der aktuellen Reform das von der ersten Säule langfristig zu erbringende Versorgungsniveau insoweit modifiziert worden, als es zur Absicherung des im Erwerbsleben erreichten Lebensstandards im Alter in stärkerem Umfang als für die heutige Rentnergeneration des Zusammenwirkens aller drei Säulen der Altersicherung bedarf, also unter Einschluss der während der Erwerbsphase aufgebauten Anwartschaften in den kapitalgedeckten Systemen der betrieblichen Altersversorgung (zweite Säule) und der privaten Vorsorge (dritte Säule).

2. Die Systeme der Alterssicherung in Deutschland

Das System der Alterssicherung in Deutschland ist in seiner Vielgestaltigkeit historisch gewachsen. Es besteht aus den gesetzlich verankerten Pflichtsystemen als hauptsächlicher Sicherung, aus der zusätzlichen, i. d. R. vom öffentlichen oder privaten Arbeitgeber finanzierten Altersversorgung sowie aus der ergänzenden privaten Vorsorge in ihren verschiedenen Formen.

Die erste Säule der Alterssicherung ist die gesetzliche Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte. Sie erfasst mit rd. 33 Millionen aktiv Versicherten etwa 82 % der Erwerbspersonen in Deutschland. Ein wesentliches Kennzeichen der gesetzlichen Rentenversicherung ist die Anknüpfung an die abhängige Erwerbstätigkeit im Hinblick auf den einbezogenen Personenkreis sowie an das erzielte Erwerbseinkommen im Hinblick auf die Berechnung von Beiträgen und Leistungen. Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung tragen in den neuen Ländern zu mehr als 90 %, in den alten Ländern zu 60 % des Gesamteinkommens im Alter bei.

Weitere berufs- bzw. branchenbezogene Institutionen der staatlichen Alterssicherung sind die Beamtenversorgung (4,6 % der Erwerbspersonen), die Alterssicherung der Landwirte (1 %) und die berufsständischen Versorgungswerke für im Wesentlichen Freiberufler (1,4 %). Zusammen leisten die Systeme der ersten Säule 78 % der Summe aller Einkommen der Personen im Alter ab 65 Jahren.

Zu den Zusatzsystemen der zweiten Säule gehören zum einen die unterschiedlichen Formen der betrieblichen Altersversorgung für Angestellte und Arbeiter im Bereich der Privatwirtschaft und zum anderen die Zusatzversorgung für Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst. Die betriebliche Altersversorgung der Privatwirtschaft und die Zusatzversorgung für Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes erbringen zusammen ca. 7 % aller Einkommen der Senioren.

Ebenso wie die private Altersvorsorge erfolgt die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich auf freiwilliger Basis. Häufig beruht die betriebliche Altersversorgung auf tarifvertraglicher Grundlage, so beispielsweise die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst.

Die unterschiedlichen Formen der privaten Altersvorsorge tragen als dritte Säule schätzungsweise mit ca. 10 % zu den gesamten Einkommen im Alter bei, wobei nicht alle Einkünfte statistisch erfasst werden können. Die restlichen 5 % an der Summe des Gesamteinkommens aller 65-Jährigen und Älteren speisen sich aus sonstigen Einkommensquellen, die keiner der drei Säulen zugeordnet werden können.

3. Zentrale Aspekte der Finanzierung in den drei Säulen

Die gesetzliche Rentenversicherung ist beitragsfinanziert. Die Beiträge werden paritätisch je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen. Selbstständige und freiwillig Versicherte tragen ihre Beiträge allein.

Die Aufwendungen für die Beamtenversorgung werden grundsätzlich aus den Haushalten des Bundes, der Länder und der Kommunen finanziert.

Die betriebliche Altersversorgung wird in unterschiedlichen Modellen finanziert. Diese reichen von der ausschließlichen Finanzierung durch den Arbeitgeber bis hin zu einer alleinigen Übernahme der Aufwendungen durch den Arbeitnehmer. Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes wird – soweit es sich um die Pflichtversicherung handelt – derzeit im Wesentlichen durch Umlagen der Arbeitgeber und teilweise durch einen Eigenbeitrag der Arbeitnehmer finanziert.

Die private Vorsorge wird allein von Privatpersonen aufgebracht.

Die gesetzliche Rentenversicherung ist umlagefinanziert, die ebenfalls zur ersten Säule zählenden berufsständischen Versorgungswerke weisen in der Regel eine Teilkapitaldeckung auf. In der betrieblichen Altersversorgung gibt es entsprechend den Unterschieden in der Mittelaufbringung auch unterschiedliche Finanzierungsformen, die Kapitalfundierung ist jedoch vorherrschend. Die private Altersvorsorge ist kapitalfundiert.

4. Ausgewählte Aspekte zu Leistungshöhe und -berechnung sowie deren Finanzierung in der gesetzlichen Rentenversicherung

Rentenformel

Die Renten sind einkommensorientiert. Ihre Höhe hängt daher in erster Linie – neben vielfältigen sozialen Ausgleichskomponenten – vom versicherungspflichtigen Arbeitseinkommen und von der Dauer der Versicherung ab. Das individuelle beitragspflichtige Arbeitseinkommen wird in Entgeltpunkte umgerechnet, wobei das Durchschnittseinkommen eines Kalenderjahres einen vollen Entgeltpunkt ergibt. Ein Entgeltpunkt erbringt gegenwärtig eine monatliche Altersrente von 25,86 Euro in den alten und 22,70 Euro in den neuen Bundesländern (Stand: 2. Halbjahr 2002, 1. Halbjahr 2003). Besondere Zeiten wie Ausbildung, Krankheit oder Arbeitslosigkeit werden bei der Rentenberechnung berücksichtigt.

Für die so genannte Regelaltersrente ab dem 65. Lebensjahr wird die Summe aller erworbenen Entgeltpunkte über den aktuellen Rentenwert in eine Monatsrente umgerechnet. Bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente gelten versicherungsmathematische Abschläge (0,3 % je Monat des vorgezogenen Altersrentenbezugs).

Rentenniveau

In der politischen Diskussion spielt die Standardrente eine große Rolle. Diese erhält ein Rentner, der 45 Jahre lang Beiträge auf der Basis des Durchschnittsentgelts in der gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt hat. Das Rentenniveau ist das Verhältnis einer so erworbenen Rente zum aktuellen Durchschnittseinkommen. Dieses Rentenniveau betrug im Jahr 2001 etwa 69 % des Durchschnittseinkommens.

Beitragssatz

Der Beitragssatz ist gesetzlich so festzulegen, dass am Ende des Folgejahres eine Schwankungsreserve in Höhe von 80 von Hundert einer Monatsausgabe gewährleistet ist. Der Gesamtbeitrag beläuft sich gegenwärtig auf 19,1 % und wird zu gleichen Teilen von jeweils 9,55 % von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht.

Bundesmittel (Finanzierungsanteil durch Haushaltsmittel)

Bundesmittel haben zwei Funktionen. Zum einen – dies bereits seit Beginn der Rentenversicherung – sind sie Ausdruck einer allgemeinen Garantiefunktion des Staates. Zum anderen sind sie Ersatz für bestimmte Aufwendungen der Rentenversicherung, die dieser durch staatliche Gesetzgebung entstehen. Ein Beispiel für Letzteres sind die Aufwendungen für die rentensteigernde Anrechnung von Kindererziehungszeiten. Der allgemeine Bundeszuschuss orientiert sich an der Entwicklung der Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigtem Arbeitnehmer und der Veränderung des Beitragssatzes im Vorjahr. Hinzu kommt seit 1998 ein aus dem Mehrwertsteueraufkommen finanzierter zusätzlicher Bundeszuschuss, der seit 1999 um einen Erhöhungsbetrag, der aus dem Aufkommen aus der ökologischen Steuerreform gewonnen wird, aufgestockt wurde. Der Anteil der Bundeszuschüsse an den Rentenausgaben betrug im Jahre 2000 rd. 26 %. Insgesamt lag die Beteiligung des Bundes (durch Beitragszahlung z. B. für Kindererziehungszeiten und durch Erstattungen z. B. für Leistungen, die durch die Wiedervereinigung bedingt sind) aber mit rd. 37 % oder rd. 70 Mrd. Euro deutlich höher.

5. Ausgewählte Aspekte der zweiten und dritten Säule

Die betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ergänzt die gesetzliche Rentenversicherung. Der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft sehr unterschiedlich und in den neuen Bundesländern erst im Aufbau begriffen. Der öffentliche Dienst (ohne Beamte) ist durch Tarifverträge in einer besonderen Zusatzversorgung abgesichert. 87 % der Männer und 52 % der Frauen ab 65 Jahren, die in den alten Ländern zuletzt als Arbeiter oder Angestellte im öffentlichen Dienst beschäftigt waren, erhielten 1999 eine Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Die durchschnittliche Höhe betrug 679 DM für Männer und 547 DM für Frauen.

In den alten Ländern sind im Handel 28 % und in der Industrie 64 % der Beschäftigten einbezogen (neue Länder: 16 % und 20 %). Der Anteil wächst im Wesentlichen mit zunehmender Unternehmensgröße; bei Großunternehmen ist er dementsprechend am höchsten. Insgesamt erhält in den alten Ländern etwa die Hälfte der männlichen Arbeitnehmer, die zuletzt in der Privatwirtschaft beschäftigt waren, im Alter eine betriebliche Altersversorgung. Ihre durchschnittliche Höhe betrug 1999 758 DM (Frauen: 309 DM).

Für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung stehen insgesamt fünf Durchführungswege zur Verfügung. Dies sind die Direktzusage, die Unterstützungskasse, die Pensionskasse, die Direktversicherung und seit 2002 der neu eingeführte Pensionsfonds:

> Die „Direktzusage" ist in Deutschland die am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersvorsorge. Hier geht der Arbeitgeber die Verpflichtung ein, dem Beschäftigten Leistungen in einer bestimmten Höhe zu zahlen. Die Rückstellungen sind für den Arbeitgeber gewinnmindernde Betriebsausgaben. Da die Direktzusage keiner staatlichen Aufsicht oder Anlageregulierung unterliegt, ist der Arbeitgeber in der Entscheidung über die Anlage frei. Trotzdem sind die Anwartschaften und Ansprüche des Arbeitnehmers bei Insolvenz (über den Pensions-Sicherungs-Verein) gesichert.

Die „Pensionskasse“ funktioniert wie eine Versicherung. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Aus den Beiträgen und den Erträgen baut die Pensionskasse einen Kapitalstock auf, aus dem spätere Leistungen finanziert werden. Bei der Pensionskasse steht die Sicherheit einer kontinuierlichen Rendite im Vordergrund. Daher dürfen die Beiträge nur bis zu 35 % des Buchwerts der Anlagemittel in Aktien investiert werden. Auch bei der Pensionskasse wird die Erfüllbarkeit der Verbindlichkeiten von der Versicherungsaufsicht überwacht.

Bei der „Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Lebens- oder Rentenversicherung zugunsten seiner Beschäftigten ab. Direktversicherungen unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und der Anlageregulierung nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz.

Bei der „Unterstützungskasse“ erhalten Beschäftigte vom Arbeitgeber die Zusage, dass der Betrieb nach Eintritt des Versorgungsfalles Rentenleistungen in einer bestimmten Höhe zahlt. Rücklagen für die spätere Rentenzahlung werden aber nicht allein im Betrieb, sondern bis zu einem bestimmten Umfang in einer selbstständigen Versorgungseinrichtung verwaltet. Auch für diese Art der Durchführung gibt es keine gesetzliche Aufsicht. Die Ansprüche des Beschäftigten sind vor Insolvenz über den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt.

Der „Pensionsfonds“ ist eine rechtlich selbstständige Einrichtung, die gegen Zahlung von Beiträgen eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer von einem oder mehreren Arbeitgebern durchführt. Pensionsfonds zahlen nach Eintritt des Leistungsfalles lebenslange Renten mit der Möglichkeit der Abdeckung des Invaliditäts- und Hinterbliebenenrisikos. Mit einer größeren Freiheit bei der Vermögensanlage besteht für den Pensionsfonds die Chance eines internationalen Standards entsprechenden Anlagemanagements. Um die Sicherheit der angelegten Gelder zu gewährleisten, werden Geschäftsbetrieb und Ausstattung mit Eigenkapital durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht überwacht. Die Ansprüche der Arbeitnehmer sind über den Pensions-Sicherungs-Verein abgesichert.

Bisher war die betriebliche Altersvorsorge überwiegend eine freiwillige Sozialleistung der Arbeitgeber. Seit dem 1. Januar 2002 haben nunmehr die Beschäftigten grundsätzlich das Recht, von Ihrem Arbeitgeber den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge durch Beiträge aus ihrem Arbeitsentgelt („Entgeltumwandlung“) zu verlangen.

Die betriebliche Altersversorgung wird steuerlich und beitragsrechtlich erheblich begünstigt. Dabei können Aufwendungen und Beiträge für die betriebliche Altersversorgung in bestimmten Grenzen entweder steuerfrei und/oder pauschalversteuert sowie frei von Sozialversicherungsbeiträgen gestellt werden. Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ist bei Entgeltumwandlung im Gegensatz zu den steuerrechtlichen Möglichkeiten jedoch bis Ende 2008 zeitlich befristet, um das Beitragsaufkommen langfristig zu sichern und stabil zu halten.

Die private Vorsorge

Private Eigenvorsorge für das Alter geschieht durch die Bildung von Vermögen in vielerlei Form, zum Beispiel durch Wohneigentum, Lebensversicherungen, festverzinsliche Wertpapiere, Bankguthaben, Aktien und Investmentfonds. Entsprechend der Vielfalt der Vermögensformen werden Vermögensbildung und private Vorsorge auf verschiedenen Wegen vom Staat gefördert, zum Beispiel durch Eigenheimzulage, Wohnungsbauprämie, Steuerfreiheit der Kapitalerträge von bestimmten Lebensversicherungen, Sparerfreibetrag und die Arbeitnehmer-Sparzulage.

Die Unterschiede der Förderregelungen sind historisch, rechtssystematisch und durch zusätzliche besondere Zielsetzungen begründet, die sich zum Beispiel auf den Wohnungsbau, die Durchführungspraxis, die Arbeitnehmer und das Produktivkapital richten.

Erhebliche Mittel des auf diesen Wegen gebildeten Vermögens dürften für die Altersvorsorge verwendet werden. In der Praxis überlagern sich verschiedene Sparmotive, und oftmals werden mehrere Sparziele zugleich verfolgt. Außerdem verändern sich Sparziele einer Person bzw. eines Haushalts im Verlauf des Lebens- und Familienzyklus, sodass sich die Funktion früher getätigter Sparanlagen verschieben kann. Aus diesen Gründen lässt sich nicht eindeutig und mit dauerhafter Gültigkeit quantifizieren, wie sich die Anteile der Sparziele am Sparen entwickeln.

Anhang II

Schwerpunkte der Rentenreform 2001[1]

1. Einführung

Am 11. Mai 2001 hat sich die Mehrheit in Bundestag und Bundesrat für eine durchgreifende Modernisierung der Alterssicherung entschieden. Ziel der Rentenreform ist es, die Alterssicherung zukunftsfähig zu machen, also auf die kommenden Herausforderungen, die mit der demographischen Entwicklung verbunden sind, vorzubereiten. Es geht um eine langfristig sichere und bezahlbare Alterssicherung. Das bedeutet: Die heutigen und künftigen Beitragszahler nicht zu überfordern und das Leistungsniveau auch für die künftigen Rentnerinnen und Rentner auf einem angemessenen Standard zu halten.

Mit der Reform wird ein Rentensystem verwirklicht, das unter Wahrung der Solidarität und der Gerechtigkeit innerhalb und zwischen den Generationen sichere und angemessene Renten gewährleistet, ohne dass dadurch die öffentlichen Haushalte destabilisiert oder künftigen Generationen übermäßige Lasten auferlegt werden.

---

[1] Die Maßnahmen zur Verbesserung der Alterssicherung von Frauen, die durch die Rentenreform 2001 eingeführt wurden, werden getrennt in Anlage IV dargestellt.

Finanzierungsgrundsatz der Rentenversicherung in Deutschland war es seit ihrem Beginn vor mehr als 100 Jahren, dass ihre Leistungen je zur Hälfte aus Beiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie einem Zuschuss aus Steuermitteln finanziert werden. Der Zuschuss des Bundes liegt bei rd. einem Drittel der Einnahmen der Rentenversicherung.

Um Vertrauensverlusten zu begegnen, gehörte zu den ersten Entscheidungen der neuen Bundesregierung, die frühere Finanzierung allgemeiner Staatsaufgaben durch die Beitragszahler zu ändern. Im Rahmen der ökologischen Steuerreform wurde sichergestellt, dass solche Leistungen der Rentenversicherung, die nicht durch Beiträge gedeckt sind, aus dem Bundeshaushalt finanziert werden.

Eine Fehlentwicklung in der Vergangenheit bestand auch darin, dass der Kreis der Versicherten sich verringerte. Beispielsweise wurden zahlreiche Beschäftigungsverhältnisse in mehrere so genannte „geringfügige“ und damit sozialversicherungsfreie Beschäftigungen aufgespalten; Eine andere Methode bestand darin, dass Arbeitnehmer formal selbständig wurden, um der Versicherungspflicht und damit der Beitragszahlung zu entgehen. Solche Scheinselbständige hatten in der Regel nur einen einzigen Auftaggeber. Gegen diese Fehlentwicklungen hat die Bundesregierung Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise sind jetzt auch „geringfügige“ Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig. Die Versicherungsträger prüfen anhand eines Kriterienkatalogs, ob Scheinselbstständigkeit vorliegt.

Nur wenn einer Erosion der Zahl der in der Rentenversicherung versicherten Personen wirksam begegnet wird können solidarischer Ausgleich und Generationenvertrag weiterhin funktionieren. Mit all diesen Maßnahmen konnte der Beitragssatz zur Rentenversicherung von 20,3 % noch Anfang 1999 auf heute 19,1 % gesenkt werden.

Die bereits getroffenen rentenpolitischen Maßnahmen bildeten die Grundlage für die zukunftsgerichtete Reform der Rentenversicherung, die den langfristigen Interessen sowohl der heutigen wie auch der künftigen Rentnergenerationen Rechnung trägt.

2. Ziele der Reform

Ziel der jetzt verabschiedeten Rentenreform ist es, die Alterssicherung zukunftsfähig zu machen und auf die Folgen der demographischen Entwicklung einzustellen. Die demographische Entwicklung ist dadurch gekennzeichnet, dass seit etwa Ende der Sechziger-/Anfang der Siebzigerjahre die Zahl der Geburten in Deutschland, aber auch in den meisten anderen europäischen Ländern stark zurückging. Damit deutete sich eine Entwicklung an, nach der jeder folgende Jahrgang zahlenmäßig geringer besetzt ist als sein Vorgängerjahrgang. Hinzu kommt die für sich genommen erfreuliche Entwicklung, dass bereits in der Vergangenheit die Lebenserwartung insbesondere von Frauen stark angestiegen ist und absehbar weiter steigt. Letzteres hat allerdings Folgen für die durchschnittliche Laufzeit einer Rente und schafft damit Bedarf für politisches Handeln, dem die Bundesregierung mit ihrer Rentenreform nachgekommen ist. Besonderes Augenmerk wurde auch darauf gerichtet, die soziale Funktion der Rentenversicherung zu erhalten und auszubauen.

Langfristig, d. h. mit einer Perspektive von rd. 30 Jahren, wird im Sinne einer nachhaltigen Politik der Beitragssatz zur Rentenversicherung in Dimensionen gehalten, mit denen die Generation der Erwerbstätigen nicht überfordert, gleichzeitig aber auch sichergestellt wird, dass die staatlich organisierte Alterssicherung für die nicht mehr erwerbstätige Generation ein Einkommensniveau sicherstellt, das eine annähernde Aufrechterhaltung des im Erwerbsleben erreichten Lebensstandards gewährleistet.

Ziel der Reform ist auch, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung insbesondere bei Frauen zu erleichtern und erziehungsbedingte Lücken in den Erwerbsbiografien gezielt auszugleichen.

Das Rentenniveau wird 2030 zwischen 67 und 68 Prozent liegen. Der Beitragssatz bleibt bis zum Jahre 2020 unter 20 Prozent und steigt bis zum Jahre 2030 nicht über 22 Prozent.

Rentenniveau bedeutet das Verhältnis zwischen der Rente eines Rentenbeziehers, der 45 Versicherungsjahre mit Durchschnittsverdienst zu Grunde liegen und dem aktuellen Durchschnittsverdienst. Bei der Berechnung einer Rente wird hierbei der gesamte Zeitraum von der Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum Beginn der Rentenzahlung zugrunde gelegt, sodass das individuelle Rentenniveau regelmäßig von diesem Wert abweicht.

Die langfristige Stabilisierung des Beitragssatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, das Vertrauen in die Zukunftsfestigkeit der Rentenversicherung wiederherzustellen. Zudem leistet ein stabiler Beitragssatz einen wesentlichen Beitrag zur Begrenzung der Lohnnebenkosten und damit zur Stärkung und Sicherung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und dabei vor allem der internationalen Konkurrenzfähigkeit. Hierdurch wird eine wichtige Voraussetzung für mehr Wachstum und Beschäftigung und zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland geschaffen.

Die Tabelle in Anlage III zeigt, wie sich der Beitragssatz, das Rentenniveau aus der Rentenversicherung und die zusätzliche Rente aus privater Vorsorge oder betrieblicher Alterssicherung sowie das Gesamtversorgungsniveau aus gesetzlicher Rente und privater Vorsorge langfristig modellmässig entwickeln.

3. Förderung einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge

Ein qualitativ neues Element dieser Rentenreform ist die Einführung einer freiwilligen kapitalgedeckten Altersvorsorge als Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Aufbau dieser privaten oder betrieblichen Altersvorsorge wird durch staatliche Fördermaßnahmen massiv unterstützt, die insbesondere Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit Kindern besonders begünstigen sollen. Gerade in diesem Segment sollen besondere Sparanreize gesetzt werden.

Insgesamt werden für die Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge in der Endstufe im Jahr 2008 rund 12,7 Milliarden Euro bereitgestellt.

Das Gesetz über die zusätzliche Altersvorsorge (AVmG) ist zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten. Die Tarifvertragsparteien erhalten damit die Möglichkeit, ohne Zeitdruck bestehende Vereinbarungen über betriebliche Altersversorgung zu überprüfen und gegebenenfalls zu modifizieren oder neue Tarifvereinbarungen zu schließen. Auch den Finanzinstituten wird damit genügend Zeit eingeräumt, entsprechende Finanzprodukte zu entwickeln und den Markt vorzubereiten.

Geförderter Personenkreis

Zum Kreis der Begünstigten gehören beispielsweise alle Personen, die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen. Dazu gehören neben Arbeitern und Angestellten auch Lohnersatzleistungsbezieher, behinderte Menschen in anerkannten Werkstätten, Versicherte während einer anzurechnenden Kindererziehungszeit (Dauer: 3 Jahre nach der Geburt eines Kindes), Pflegepersonen, Wehr- und Zivildienstleistende u. a.

Der Personenkreis wurde inzwischen durch die Reformmaßnahmen in der Beamtenversorgung und in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes um Besoldungsempfänger, Empfänger von Amtsbezügen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes erweitert.

Grundsätze der Förderung

Altersvorsorgeverträge müssen bestimmte Kriterien erfüllen, damit sie gefördert werden können. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht als Zertifizierungsbehörde prüft vorab, ob angebotene Altersvorsorgeprodukte die vorgeschriebenen Förderkriterien erfüllen. Dieses Zertifikat stellt ausdrücklich kein staatliches Gütesiegel dar, das die Qualität des Produktes hinsichtlich Rentabilität und Sicherheit bestätigt. Die Finanzdienstleister bzw. deren Spitzenverbände können bei der Zertifizierungsstelle für Muster- oder Einzelverträge ein Zertifikat erhalten, das bescheinigt, dass ihr Produkt den staatlichen Förderkriterien entspricht und damit durch eine Zulage oder durch Sonderausgabenabzug gefördert werden kann.

– Gefördert werden Anlagen, die bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs oder bis zum Beginn einer Altersrente des Anlegers gebunden sind. Eine Beleihung oder Verpfändung ist nicht erlaubt.
– Die Anlageformen müssen ab Auszahlungsbeginn eine lebenslange steigende oder gleichbleibende Leibrente zusichern; alternativ sind entsprechende Auszahlungen aus Fonds- oder Bankguthaben möglich, die in der Leistungsphase ab einem Alter von 85 Jahren mit einer lebenslangen Rente verbunden sind.
– Zu Beginn der Auszahlungsphase müssen mindestens die eingezahlten Beträge und während der Auszahlungsphase die laufenden monatlichen Zahlungen zugesagt sein. Förderunschädlich können die Anlageverträge mit einer Erwerbsminderungsrente und/oder einer Hinterbliebenenrente verbunden werden. Die Anlagen sind während der Ansparphase gesetzlich vor Pfändung sowie einer Anrechnung in der Sozial- und Arbeitslosenhilfe geschützt.

Förderfähige Anlageformen

Förderfähig sind die Betriebliche Altersversorgung in Form von Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds (soweit die Voraussetzungen für geförderte Anlagen erfüllt sind und die Beiträge aus individuell versteuerten und verbeitragten Arbeitsentgelten erbracht werden) sowie als private kapitalgedeckte Altervorsorge Rentenversicherungen, Fonds- und Banksparpläne. Fonds- und Banksparpläne müssen mit Auszahlungsplänen und einer Restverrentungspflicht für die oberste Altersphase verbunden sein. Auch Altverträge können in die Förderung einbezogen werden, wenn die Voraussetzungen für die geförderten Anlagen damit erfüllt werden.

Einbeziehung von Wohneigentum

Zur Förderung von Wohneigentum sieht das Gesetz vor, dass zur Herstellung oder zum Erwerb von selbstgenutztem inländischem Wohneigentum ein Betrag zwischen 10 000 und 50 000 Euro aus dem privaten Altersvorsorgevertrag förderunschädlich entnommen werden kann. Der entnommene Betrag muss bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres in einen zertifizierten Altersvorsorgevertrag zurückgezahlt werden.

Förderkonzept

Die steuerliche Förderung setzt sich aus einem Sonderausgabenabzugsbetrag (§ 10a EStG) und einer progressionsunabhängigen Zulage (XI. Abschnitt EStG) zusammen. Die steuerliche Förderung wird grundsätzlich jedem gewährt, der zum begünstigten Personenkreis gehört und entsprechende Altersvorsorgeaufwendungen getätigt hat.

Einzelheiten des Förderkonzeptes:

Sonderausgabenabzug

Als Sonderausgabenabzug geltend gemacht werden können unabhängig vom individuellen Einkommen nachfolgende Altersvorsorgeleistungen (Eigenbeiträge + Zulage):

in den Veranlagungszeiträumen 2002 und 2003	bis zu 525 Euro (rd. 1 026 DM),
in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005	bis zu 1 050 Euro (rd. 2 053 DM),
in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007	bis zu 1 575 Euro (rd. 3 080 DM),
ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich	bis zu 2 100 Euro (rd. 4 107 DM).

Es handelt sich hierbei nicht um einen Freibetrag, sondern um einen Höchstbetrag bis zu dem Sparbeiträge zugunsten eines Altersvorsorgevertrages berücksichtigt werden können.

Altersvorsorgezulage

Die Zulage setzt sich zusammen aus einer Grundzulage und einer Kinderzulage.

Die Grundzulage beträgt

in den Veranlagungszeiträumen 2002 und 2003	38 Euro (rd. 75 DM),
in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005	76 Euro (rd. 150 DM),
in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007	114 Euro (rd. 225 DM),
ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich	154 Euro (rd. 300 DM).

Die Kinderzulage beträgt je Kind für das der Zulageberechtigte Kindergeld erhält:

in den Veranlagungszeiträumen 2002 und 2003	46 Euro (rd. 90 DM),
in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005	92 Euro (rd. 180 DM),
in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007	138 Euro (rd. 270 DM),
ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich	185 Euro (rd. 360 DM).

Mindesteigenbeitrag

Die volle Zulage wird nur dann gezahlt, wenn der Zulageberechtigte auch einen Anteil an der Schließung seiner Versorgungslücke trägt. Die auf dem Altersvorsorgevertrag eingehende Sparleistung soll insgesamt 4 % der beitragspflichtigen Einnahmen bzw. der bezogenen Besoldung und Amtsbezüge des Zulageberechtigten betragen. Sie setzt sich aus den Eigenbeiträgen des Zulageberechtigten und den staatlichen Zulagen zusammen.

Die Altersvorsorgezulage vermindert sich entsprechend, wenn nicht der nachfolgende Mindesteigenbeitrag (erwartete Sparleistung abzüglich der staatlichen Zulage) erbracht wird:

in den Veranlagungszeiträumen 2002 und 2003	In Höhe von 1,0 %, max. 525 Euro abzgl. der Zulage
in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005	In Höhe von 2,0 %, max. 1 050 Euro abzgl. der Zulage
in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007	In Höhe von 3,0 %, max. 1 575 Euro abzgl. der Zulage
ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich	In Höhe von 4,0 %, max. 2 100 Euro abzgl. der Zulage

der Summe der in dem dem Sparjahr vorangegangenen Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Einnahmen – i. d. R. der Bruttoarbeitslohn – bzw. die bezogene Besoldung oder die bezogenen Amtsbezüge.

Für den Fall, dass bereits allein der Zulageanspruch 4 % der Summe der beitragspflichtigen Einnahmen bzw. der Besoldung/Amtsbezüge entspricht oder sogar übersteigt, muss zur Erlangung der vollen Zulage immer ein bestimmter Sockelbetrag als Mindesteigenbeitrag geleistet werden. Dieser Mindesteigenbeitrag beträgt in jedem der Veranlagungszeiträume von 2002 bis 2004 mindestens

45 Euro (rd. 88 DM) für Steuerpflichtige, bei denen kein Kind zu berücksichtigen ist,

38 Euro (rd. 74 DM) für Steuerpflichtige, bei denen ein Kind zu berücksichtigen ist,

30 Euro (rd. 59 DM) für Steuerpflichtige, bei denen zwei oder mehr Kinder zu berücksichtigen sind

und ab dem Veranlagungszeitraum 2005 in jedem Veranlagungszeitraum mindestens jeweils

90 Euro (rd. 176 DM) für Steuerpflichtige, bei denen kein Kind zu berücksichtigen ist,

75 Euro (rd. 147 DM) für Steuerpflichtige, bei denen ein Kind zu berücksichtigen ist und

60 Euro (rd. 117 DM) für Steuerpflichtige, bei denen zwei oder mehr Kinder zu berücksichtigen sind.

Wird der Sockelbetrag nicht oder nur teilweise erbracht, wird die Zulage nach dem Verhältnis der Altersvorsorgebeiträge zum Sockelbetrag entsprechend gekürzt.

Mit dieser Regelung sollen reine Mitnahmeeffekte vermieden werden.

Besonderheiten bei Ehegatten

Bei Ehegatten, bei denen die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 EStG (nicht dauernd getrennt lebend/beide unbeschränkt Steuerpflichtig) vorliegen und von denen nur ein Ehegatte die persönlichen Voraussetzungen für eine Begünstigung nach § 10a Abs. 1 EStG erfüllt (unmittelbar zulageberechtigt), ist auch der andere Ehegatte (mittelbar) zulageberechtigt, wenn beide Ehegatten jeweils einen auf ihren Namen lautenden Altersvorsorgevertrag abgeschlossen haben. Eine mittelbare Sonderausgabenabzugsberechtigung besteht hingegen nicht. Eigene Altersvorsorgebeiträge müssen nur von dem unmittelbar zulageberechtigten Ehegatten, nicht jedoch von dem mittelbar zulageberechtigten Ehegatten erbracht werden.

Besonderheiten beim Pfändungsschutz

Das Bundessozialhilfegesetz verlangt gegenüber allen Hilfeempfängern neben der Berücksichtigung des anrechenbaren Einkommens auch den Einsatz des verwertbaren Vermögens. Diese Rechtsfolge hängt unmittelbar mit dem sozialhilferechtlichen Nachranggrundsatz zusammen. Nach der Rechtsprechung ist auch der Rückkaufswert einer kapitalbildenden Lebensversicherung grundsätzlich verwertbares Vermögen. Gleichwohl wurde zur Flankierung der staatlich geförderten Altersvorsorge beschlossen, dass Sozialhilfe nicht vom Einsatz oder von der Verwertung eines kapitalgedeckten Vermögens einschließlich seiner Erträge abhängig gemacht werden soll, dessen Ansammlung zum Zwecke einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge staatlich gefördert wurde. Deshalb wurde § 88, Abs. 2 BSHG entsprechend ergänzt.

4. Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

Verbesserung der Rahmenbedingungen

Die betriebliche Altersversorgung wird voraussichtlich in Zukunft für den Erwerb einer Zusatzrente eine bedeutend größere Rolle spielen als in der Vergangenheit. Mit der Einführung dieser Förderung sind weitere Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge erheblich verbessert worden. Durch Tarifabschlüsse ist Breitenwirkung für ganze Branchen zu erwarten. Den Tarifparteien wird hierdurch eine größere Verantwortung auf diesem Feld zuwachsen.

Anspruch auf betriebliche Altersversorgung

Arbeitnehmer erhalten in Zukunft einen individuellen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus ihrem Entgelt, indem sie auf bestimmte Teile des Entgelts verzichten, z. B. auf einen Teil des Weihnachts- oder Urlaubsgeldes oder auf Entgelte aus geleisteten Überstunden, und diesen Teil für eine betriebliche Altersversorgung durch den Arbeitgeber einzahlen lassen (Entgeltumwandlung). Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, können sie für eine Entgeltumwandlung nur genutzt werden, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht oder dies durch Tarifvertrag (im Wege der Betriebsvereinbarung oder durch individuelle Vereinbarung) zugelassen ist. Für tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht ein Tarifvorrang für eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung.

Die Durchführung des Anspruchs auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Vereinbarung kann auf individueller, betrieblicher oder auf tariflicher Grundlage erfolgen.

Unverfallbarkeit und Mitnahme von Anwartschaften

Unverfallbarkeit in der betrieblichen Altersversorgung bedeutet, dass ein einmal erworbener Anspruch auf eine Betriebsrente nicht mehr erlöschen kann, also auch dann nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis – z. B. wegen des Wechsels zu einem anderen Arbeitgeber – vor dem Beginn der Zahlung einer Betriebsrente endet. Für die durch Umwandlung von Entgeltteilen erworbenen Anwartschaften wird die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit eingeführt. Ferner werden die allgemeinen gesetzlichen Fristen für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften bei einer durch den Arbeitgeber finanzierten Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung von 10 auf 5 Jahre verkürzt und die Altersgrenze vom 35. auf das 30. Lebensjahr vorverlegt. Dadurch verbessern sich die Bedingungen für die Mobilität der Beschäftigten, weil die Mitnahme erworbener Anwartschaften erleichtert wird. Die Verkürzung dieser Fristen kommt insbesondere Frauen zugute, die bisher oftmals ihre Betriebsrentenansprüche wegen kindererziehungsbedingter Unterbrechungen der Berufstätigkeit verloren haben.

Einführung von Pensionsfonds

Das Ziel, die betriebliche Altersvorsorge in die neue Förderung mit Zulagen bzw. Sonderausgabenabzug einzubeziehen, wird durch Einführung von Pensionsfonds erleichtert. Mit der Möglichkeit der Auslagerung solcher Vermögen wird Unternehmen ein Angebot gemacht, ihre Bilanzen nach US-Rechnungslegungsbestimmungen zu erstellen und damit ihre Position auf dem internationalen Kapitalmarkt zu verbessern.

Für Arbeitnehmer ist damit der Vorteil verbunden, dass sie einen Rechtsanspruch gegenüber dem Pensionsfonds als externen Träger der betrieblichen Altersvorsorge erhalten und ihre Anwartschaften bei einem Wechsel des Arbeitgebers mitnehmen können.

Pensionsfonds bieten Arbeitgebern zudem den Vorzug, betriebliche Altersvorsorge durch Beitragszusagen mit einer Mindestgarantie der eingezahlten Beiträge besser kalkulieren zu können und nicht mehr allein mit höheren Risiken verbundene langfristige Verpflichtungen aus Leistungszusagen eingehen zu müssen. Pensionsfonds zahlen lebenslange Altersrenten und schaffen auch Möglichkeiten zur Abdeckung des Invaliditäts- und Hinterbliebenenrisikos. Renten aus Pensionsfonds unterliegen bei Steuerfreiheit des Aufwands der vollen (nachgelagerten) Besteuerung.

Mit der größeren Freiheit bei der Vermögensanlage besteht für Pensionsfonds die Chance, ein internationalen Standards entsprechendes Management bei der Kapital-

anlage zu nutzen, um höhere Renditen erwirtschaften zu können, was die Effizienz der betrieblichen Altersvorsorge verstärken und den Aufwand hierfür verringern wird. Um die Sicherheit der für ein Altersvermögen angelegten Gelder zu gewährleisten, werden Geschäftsbetrieb und Ausstattung mit Eigenkapital (Solvabilität) aufsichtsbehördlich überwacht. Daneben besteht Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein a. G. beim Pensionsfonds.

Pensionsfonds werden den Finanzplatz Deutschland stärken. Aufgrund des eher langfristigen Charakters von Anlagen wird sich der Pensionsfonds stärker an Substanzwerten wie Aktien und anderen Beteiligungswerten orientieren, die dem Kapitalmarkt und damit auch Wachstum und Beschäftigung zusätzliche Impulse geben werden.

Steuer- und Beitragsfreiheit des Aufwands

Der Aufwand zur betrieblichen Altersvorsorge wurde ursprünglich ausschließlich vom Arbeitgeber geleistet. Seit einiger Zeit erfolgt jedoch die Finanzierung verstärkt aus der Umwandlung von Entgelt des Arbeitnehmers. Anreiz dazu besteht sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber in der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung und in steuerlichen Vorteilen. Damit das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung nicht beeinträchtigt wird und sonst entstehende Ansprüche oder Anwartschaften nicht geschmälert werden, soll diese Möglichkeit mittelfristig abgeschafft werden. Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge wird deshalb nur noch bis Ende 2008 zugelassen.

5. Rückkehr zur lohnorientierten Rentenanpassung

Ein prägendes Element der deutschen Rentenversicherung seit Ende der Fünfzigerjahre besteht darin, dass die Renten in jedem Jahr entsprechend der Lohnentwicklung steigen. Zwar werden auch in anderen Ländern die Renten jährlich oder in längeren Abständen angepasst, aber meist nicht im Umfang der Entwicklung der Löhne. Im Jahre 2000 wurde von dem Grundsatz der Lohnanpassung abgegangen und die Renten lediglich im Umfang der Preisniveausteigerung angepasst. Damit sollte erreicht werden, dass sich auch die Rentner im Umfang ihrer Möglichkeiten an den für die Zukunft absehbaren Belastungen beteiligten. Mit der Rückkehr zur lohnorientierten Rentenanpassung zum 1. Juli 2001 wird sichergestellt, dass die Rentner wieder am Wachstum der Wirtschaft beteiligt werden, wie es in der Lohnentwicklung zum Ausdruck kommt.

Veränderungen der Belastung von Arbeitnehmereinkommen, die nicht die Alterssicherung betreffen, bleiben nach der neuen Anpassungsformel künftig unberücksichtigt. Dabei handelt es sich um die Veränderung der Belastung durch den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung sowie um Einflüsse der Einkommensbesteuerung. Da langfristig ein angemessener Lebensstandard im Alter nur mit zusätzlicher Altersvorsorge, deren staatliche Unterstützung ein Kernelement der Reform darstellt – erreicht werden kann, werden folgerichtig die Aufwendungen für die zusätzliche private Altersvorsorge in der Anpassungsformel berücksichtigt. Ab 2011 beteiligt die Formel sowohl die Bestandsrentner wie auch die künftigen Rentner durch einen etwas flacheren Rentenanstieg an den notwendigen Einsparungen, um künftige Mehrausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund des wachsenden Anteils älterer Menschen moderat abzubremsen.

6. Schließung rentenrechtlicher Lücken zu Beginn der Versicherungsbiografie

Die rentenrechtliche Absicherung jüngerer Versicherter mit lückenhaften Erwerbsverläufen wird verbessert. Wie bei Zeiten der schulischen Ausbildung, die in aller Regel vor Eintritt in das Erwerbsleben liegen, werden Zeiten der Krankheit und der Jugendarbeitslosigkeit vor Aufnahme der ersten Beschäftigung berücksichtigt Damit werden sich insbesondere im Falle von Frühinvalidität bzw. frühem Tod für den Versicherten selbst bzw. seine Hinterbliebenen teils erhebliche Verbesserungen in der Rentenhöhe ergeben.

7. Verbesserung des Auskunftsservice durch die Rentenversicherungsträger

Die Rentenversicherungsträger sollen in Zukunft allen Versicherten, die das 27. Lebensjahr vollendet haben, jährlich unaufgefordert Auskünfte über den Stand ihrer Rentenanwartschaften erteilen. Hierdurch wird allen Versicherten die Möglichkeit gegeben, ihre jeweiligen Entscheidungen im Rahmen des Aufbaus der kapitalgedeckten Altersvorsorge zu überprüfen und gegebenenfalls die weitere Anlagestrategie im Hinblick auf das für das Alter gewünschte Versorgungsniveau zu optimieren. Darüber hinaus erhalten die Rentenversicherungsträger die Möglichkeit, Auskünfte im Sinne einer Wegweiserfunktion zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altervorsorge zu geben.

8. Bedarfsorientierte Grundsicherung

Vor allem ältere Menschen machen Sozialhilfeansprüche oft nicht geltend, weil sie einen Unterhaltsrückgriff der Sozialämter auf ihre Kinder befürchten. Diese Hauptursache für verschämte Altersarmut wird durch die im Rahmen der Rentenreform eingeführte Grundsicherung wegfallen:

– Anspruchsberechtigt sind über 65-Jährige und aus medizinischen Gründen dauerhaft voll Erwerbsgeminderte ab 18.

– Die Leistung ist abhängig von der Bedürftigkeit. Eigenes Einkommen und Vermögen sind wie in der Sozialhilfe zu berücksichtigen. Allerdings findet gegenüber Kindern und Eltern mit einem Jahreseinkommen unter 100 000 Euro kein Unterhaltsrückgriff statt, wenn ihre Angehörigen die Grundsicherung in Anspruch nehmen.

– Des Weiteren wird bei der Grundsicherung – im Gegensatz zum Sozialhilferecht – nicht zulasten der Antragsberechtigten vermutet, dass sie, wenn sie mit Verwandten oder Verschwägerten in Haushaltsgemeinschaft leben, von diesen auch Leistungen zum Lebensunterhalt erhalten.

– Die Grundsicherungsleistung ist so bemessen, dass sie der Hilfe zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen nach dem Bundessozialhilfegesetz entspricht, wobei die einmaligen Leistungen pauschaliert werden.

– Träger der Grundsicherung sind die Kreise und kreisfreien Städte.

– Die Rentenversicherungsträger sind verpflichtet, anspruchsberechtigte Personen über die Leistungsvoraussetzungen des neuen Gesetzes zu informieren, zu beraten und bei der Antragstellung auf Grundsicherung – auch durch Weiterleitung von Anträgen an den Träger der Grundsicherung – zu unterstützen. Die Rentenversicherungsträger sind aber weder für die Durchführung noch für die Auszahlung der Grundsicherung zuständig.

– Die Finanzierung der Grundsicherung erfolgt aus Steuermitteln.

– Auf die ausschließlich steuerfinanzierte Grundsicherung besteht ein Rechtsanspruch, wenn die Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Durch die Grundsicherung wird es für ältere Menschen sehr viel leichter, ihre berechtigten Ansprüche auch geltend zu machen. Außerdem wird die Lebenssituation erwerbsgeminderter Menschen deutlich verbessert, gerade auch derjenigen, die von Geburt oder früher Jugend an schwerstbehindert sind.

9. Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Ein Teil der Rentenreform ist bereits am 1. Januar 2001 in Kraft getreten. Er betrifft Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Die bisherige Aufteilung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten wird durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente ersetzt, deren Höhe sich nach dem medizinisch zu bestimmenden Restleistungsvermögen des Versicherten richtet. Die Rente wegen voller Erwerbsminderung wird berechnet wie eine Altersrente, die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beläuft sich auf die Hälfte der Rente wegen voller Erwerbsminderung.

– Eine Rente wegen voller Erwerbsminderung wird auch dann gezahlt, wenn zwar noch eine teilweise Erwerbsfähigkeit des Versicherten besteht (also die Voraussetzungen für eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung vorliegen), der Arbeitsmarkt jedoch keine entsprechende (Teilzeit-) Beschäftigung bietet. Damit wird vermieden, dass nach Auslaufen des Arbeitslosengeldanspruchs ergänzend zur Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung die Inanspruchnahme von Arbeitslosen- oder Sozialhilfe erforderlich wird.

– Versicherte, die bei Inkrafttreten der Reform das 40. Lebensjahr vollendet haben, haben weiterhin einen Anspruch auf Teilrente wegen Berufsunfähigkeit.

– Eine Rente wegen Erwerbsminderung wird ohne Abschläge gezahlt, wenn sie frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres beginnt; bei einem davor liegenden Rentenbeginn führt jeder Monat des vorgezogenen Bezugs zu einem Abschlag in Höhe von 0,3 %. Dieser Abschlag beträgt maximal 10,8 %.

Anhang III

Ausgewählte Kennziffern aus dem Rentenversicherungsbericht 2001

Anhang III a)

Altersquotienten für Deutschland

Jahr	Bevölkerung[1] im Alter von ...	
	60 und älter/ 20 bis unter 60	65 und älter/ 20 bis unter 65
2000	0,41	0,26
2001	0,43	0,27
2002	0,44	0,27
2003	0,44	0,28
2004	0,45	0,29
2005	0,45	0,30
2006	0,45	0,32
2007	0,45	0,33
2008	0,45	0,33
2009	0,46	0,33
2010	0,46	0,34
2011	0,47	0,33
2012	0,48	0,33
2013	0,48	0,33
2014	0,49	0,34
2015	0,50	0,34
2016	0,51	0,35
2017	0,51	0,35
2018	0,52	0,36
2019	0,53	0,36
2020	0,55	0,37
2021	0,56	0,37
2022	0,58	0,38
2023	0,59	0,38
2024	0,61	0,39
2025	0,63	0,40
2026	0,65	0,41
2027	0,66	0,42
2028	0,68	0,44
2029	0,70	0,45
2030	0,71	0,46

1) Wohnbevölkerung (Deutsche und Ausländer).

Anhang III b)

Versorgungsniveau im Alter für den Rentenneuzugang aus GRW und geförderter zusätzlicher Altersvorsorge bei der Anlage mit einem Zins von 4 % p. a.

– Beträge in Mio. Euro, in 2001 zusätzlich in Mio. DM –

Stand: Rendtenversichungsbericht 2001

Jahr	Beitragssatz zur GRV	Brutto-standard-rente	Netto-renten-niveau dazu	Brutto-kapitalrente für Neu-zugang bei 4 % Zins p. a.	Gesamt-versorgung (2 + 4)	Gesamt-versorgungs-niveau für Zugang
	in v. H.	in Euro mtl.	in v. H.	in Euro mitl.	in Euro mtl.	in v. H.
	1	2	3	4	5	6
2001	*19,1*	2 228[1]	*68,8*	0	2 228[1]	*68,8*
2001	*19,1*	1 139	*68,8*	0	1 139	*68,8*
2002	*19,1*	1 165	*69,9*	1	1 166	*70,0*
2003	*19,1*	1 188	*69,9*	2	1 191	*70,0*
2004	*19,0*	1 212	*70,6*	5	1.216	*70,9*
2005	*19,0*	1 237	*69,7*	7	1 244	*70,1*
2006	*18,8*	1 261	*70,2*	11	1 272	*70,8*
2007	*18,8*	1 294	*69,9*	15	1 309	*70,7*
2008	*18,7*	1 324	*70,7*	21	1 345	*71,8*
2009	*18,7*	1 357	*70,5*	26	1 384	*71,8*
2010	*18,7*	1 389	*70,3*	33	1 422	*71,9*
2011	*18,7*	1 431	*70,3*	39	1 470	*72,2*
2012	*18,9*	1 474	*70,5*	47	1 521	*72,8*
2013	*18,8*	1 513	*70,5*	54	1 568	*73,1*
2014	*19,1*	1 561	*70,8*	63	1 624	*73,6*
2015	*19,1*	1 601	*70,8*	72	1 672	*74,0*

[1] in DM pro Monat.

Hinweise:

– Rechnung für Standardrentner (45 Jahre Beitragszahlung aus Druchschnittsverdienst)
– Altersvorsorgeaufwand steigt von 1 v. H. in 2002 auf 4 v. H. in 2008 alle 2 Jahre um 1 v. H.
– Altersvorsorgeanteil wirkt voll auf den nettolohn; Anpassungswirkung wird in 0,5 v. h. – Schriften geglättet
– Leistung aus Kapitaldeckung wird wie Rente aus der GRV angepasst.

Anhang IV

Verbesserung der Alterssicherung von Frauen

Immer mehr Frauen wollen Familie, Kinder und Beruf miteinander vereinbaren. Damit Frauen erleichtert wird, ihre Lebensentwürfe zu verwirklichen, werden im Rahmen der Rentenreform die Rahmenbedingungen auch hierfür verbessert.

Im Rahmen der Rentenreform 2001 wurden daher

– zusätzlich zu der schon bestehenden rentensteigernden Anrechnung von drei Jahren Kindererziehung (1) niedrige Arbeitsentgelte in der Phase der Kindererziehungsphase bei der Rentenberechnung hochgewertet (3) und
– ein Ausgleich für Frauen geschaffen, die wegen der Erziehung von mindestens zwei Kindern auch keine Teilzeittätigkeit aufnehmen können (4)
– bei der Hinterbliebenenversorgung das Erziehen von Kindern rentensteigernd berücksichtigt (5),

Außerdem wird durch die Einführung eines Rentensplittings (6) die Möglichkeit eingeräumt, während der Ehezeit erworbene Rentenansprüche zu gleichen Teilen auf beide Partner aufzuteilen.

Im Einzelnen ist auf folgende Maßnahmen und Regelungen hinzuweisen:

(1) Anrechnung der Kindererziehungszeiten

Für Zeiten der Erziehung eines Kindes werden dem erziehenden Elternteil Kindererziehungszeiten anerkannt, die bei Geburten vor 1992 ein Jahr, bei Geburten nach 1991 drei Jahre betragen. Wird innerhalb der Kindererziehungszeit ein weiteres Kind geboren, wird die erneute Kindererziehungszeit an die vorherige „angehängt“.

Kindererziehungszeiten sind Beitragszeiten und wirken als solche rentenbegründend und rentenerhöhend. Die Beiträge dafür werden vom Bund an die Rentenversicherung entrichtet. Bei der Rentenberechnung werden Kindererziehungszeiten mit 100 % des Durchschnittseinkommens bewertet. Der oder die Versicherte erhält also pro Jahr einen Entgeltpunkt (Ein Entgeltpunkt entspricht der Rente für 1 Jahr Erwerbstätigkeit mit Durchschnittsverdienst). Treffen Kindererziehungszeiten mit zeitgleichen Beitragszeiten aus einer Beschäftigung zusammen, so werden die Zeiten bis zur Beitragsbemessungsgrenze additiv bewertet, d. h. die Entgeltpunkte für die Kindererziehung und die aus der Beschäftigung werden bis zur Beitragsbemessungsgrenze zusammengerechnet.

Die Erziehungszeit ist dem Elternteil zuzuordnen, der das Kind erzogen hat. Haben beide Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, können sie durch eine übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil die Erziehungszeit zuzuordnen ist. Wird keine anderweitige Erklärung von den Eltern abgegeben, so werden die Zeiten bei der Mutter angerechnet. Eine Aufteilung der Kindererziehungszeit ist möglich (wenn z. B. der Erziehungsurlaub von beiden in Anspruch genommen wird).

Für Mütter der Geburtsjahrgänge vor 1921 gibt es eine Sonderregelung: Sie erhalten monatlich eine Kindererziehungsleistung für jedes lebend geborene Kind. In den neuen Bundesländern gilt diese Regelung für die Jahrgänge vor 1927, allerdings nur, wenn die Mütter keine eigene Rente beziehen. Ansonsten sind die Leistungen darin enthalten. Diese Kindererziehungsleistung beträgt 100 % des jeweils aktuellen Rentenwertes. Dieser beträgt 25,86 Euro in den alten und 22,70 Euro in den neuen Bundesländern (Stand: 2. Halbjahr 2002, 1. Halbjahr 2003).

(2) Kinderberücksichtigungszeiten

Die Zeit vom Tag der Geburt eines Kindes bis zur Vollendung von dessen 10. Lebensjahr wird als Kinderberücksichtigungszeit angerechnet. Bei zeitgleicher Erziehung mehrerer Kinder unter zehn Jahren endet die Berücksichtigungszeit zehn Jahre nach der Geburt des jüngsten Kindes.

Kinderberücksichtigungszeiten begründen allein weder einen Rentenanspruch, noch erhöhen sie direkt die Rente. Nur im Zusammenspiel mit sonstigen Regelungen wirken sie sich anspruchsbegründend, -wahrend oder -erhöhend aus: So werden sie auf die Wartezeit von 35 Jahren für die vorzeitigen Altersrenten an langjährig Versicherte und für die Rente nach Mindesteinkommen angerechnet. Sie bewirken eine Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes für den Fall der verminderten Erwerbsfähigkeit und führen zu einer günstigeren Bewertung der beitragsfreien Zeiten (Ersatzzeiten, Anrechnungszeiten und Zurechnungszeit).

Die Anspruchsberechtigung und die Zuordnung der Zeiten zu einem Elternteil sind wie bei den Kindererziehungszeiten ausgestaltet (siehe zuvor).

(3) Kindbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten bei der Rentenberechnung (durch Rentenreform 2001 eingeführt)

Um die rentenrechtlichen Folgen geringer Arbeitsentgelte abzumildern, werden die Rentenanwartschaften von Erziehungspersonen, die während der ersten zehn Lebensjahre des Kindes erwerbstätig sind, diese Tätigkeit aber wegen der Kindererziehung vor allem in Form von Teilzeitarbeit ausüben und deshalb unterdurchschnittlich verdienen, bei der Rentenberechnung aufgewertet, und zwar für Zeiten ab 1992. Dabei erfolgt im Rahmen der Rentenversicherung eine Erhöhung der individuellen Entgelte um 50 % auf maximal 100 % des Durchschnittseinkommens, wenn insgesamt 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten vorliegen. Damit wird ein Anreiz geschaffen, kindererziehungsbedingte Lücken in der Versicherungsbiografie möglichst kurz zu halten und bald nach der Kindererziehungszeit zumindest eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen. Dies wird insbesondere Frauen zugute kommen, die eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, wenn das Kind in den Kindergarten kommt.

Diese Begünstigung kommt auch Erziehungspersonen zugute, die wegen der Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes vielfach nicht oder nicht voll erwerbstätig sein können. Auch hier wird die für die Pflegeperson anzuerkennende Pflichtbeitragszeit ab 1992 bei der Berechnung der Rente um 50 % – maximal jedoch auf den Wert, der sich aus 100 % des Durchschnittsverdienstes ergibt – aufgewertet, und zwar sogar bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des pflegebedürftigen Kindes.

(4) Ausgleichsmaßnahme bei Erziehung mehrerer Kinder (durch Rentenreform 2001 eingeführt)

Für Erziehungspersonen, die wegen gleichzeitiger Erziehung von zwei oder mehr Kindern unter zehn Jahren regelmäßig auch keine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen können und deshalb eine Höherbewertung von Beitragszeiten nicht erhalten, wird als Ausgleich nach Auslaufen der rentenrechtlichen Kindererziehungszeit eine Gutschrift von Entgeltpunkten gewährt und zwar für Zeiten ab 1992. Diese Gutschrift entspricht regelmäßig der höchstmöglichen Förderung bei der kindbezogenen Höherbewertung von Beitragszeiten für erwerbstätige Erziehungspersonen (also ein Drittel Entgeltpunkt pro Jahr). Ein Entgeltpunkt entspricht der Rente für 1 Jahr Erwerbstätigkeit mit Durchschnittsverdienst.

(5) Reform des Hinterbliebenenrentenrechts (durch Rentenreform 2001 eingeführt)

Auch in der Hinterbliebenenversorgung wird künftig Kindererziehung berücksichtigt. Zwar wird der der Witwen-/Witwerrente zugrunde liegende allgemeine Versorgungssatz moderat von 60 % auf 55 % gesenkt, die Rente jedoch gleichzeitig um einen Zuschlag für das erste Kind von zwei Entgeltpunkten und für die weiteren Kinder von jeweils ei-

nem Entgeltpunkt erhöht. Diese Umschichtung im Bereich der Hinterbliebenenversorgung ist deshalb gerechtfertigt, weil Frauen, die Kinder erziehen, wesentlich größere erziehungsbedingte Lücken in der Erwerbsbiografie aufweisen als Frauen und Männer, die keine Kinder erzogen haben. Sie führt bereits für eine Witwe mit durchschnittlicher Witwenrente, die ein Kind erzogen hat, zu einer kleinen Verbesserung. Zusammen mit der beschriebenen Höherbewertung der eigenen Beitragszeiten ergibt sich so in den meisten Fällen eine deutliche Verbesserung der Gesamtversorgung von Frauen, die Kinder erzogen haben.

Im Übrigen werden bestehende Ungerechtigkeiten hinsichtlich der Anrechnung von Einkünften auf Hinterbliebenenrenten beseitigt. Zukünftig sollen grundsätzlich alle Einkunftsarten (auch Vermögenseinkünfte) angerechnet werden, weil die bisherigen Beschränkungen auf Einkommen aus Erwerbstätigkeit sowie aus Versichertenrenten der Rentenversicherung und Versorgungsbezüge – das typische Einkommen kleiner Leute – sozialpolitisch unbefriedigend ist. Allerdings sind Renten aus der neu zu fördernden zusätzlichen Altersversorgung, die ja gerade dazu bestimmt sind, zusammen mit der gesetzlichen Rente ein gutes Auskommen im Alter zu sichern, hiervon ausgenommen.

Bei der Einkommensanrechnung bleibt es sowohl beim kindbezogenen Freibetrag als auch bei den Grundfreibeträgen bei der dauerhaften Dynamik dieser Beträge, also der jährlichen Anpassung im Umfang der Rentenerhöhung.

Die Reform der Hinterbliebenenversorgung wird unter Wahrung eines langjährigen Vertrauensschutzes für Ehepaare, die bis zum 31. Dezember 2001 geheiratet haben und bei denen beide Partner jünger als 40 Jahre sind, eingeführt. Wird die Ehe nach dem 31. Dezember 2001 geschlossen, gilt ebenfalls das neue Recht. Hiermit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass sich alle älteren Paare bei ihrer Lebensplanung an den derzeit noch geltenden Regelungen orientiert haben und eine Änderung der Lebensplanung für diese Gruppe schwierig ist. Die vorgesehenen Einschränkungen (wie z. B. die Anrechnung aller Einkunftsarten) kommen daher nur langfristig zum Tragen und wirken somit erst, wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter angestiegen und die Bedeutung der Hinterbliebenenversorgung gegenüber einer eigenständigen Alterssicherung der Frau zurückgegangen sein dürfte.

Bei der Witwenrente für erwerbsfähige Frauen, die keine Kinder erziehen und jünger als 45 Jahre sind (so genannte kleine Witwenrente), wird die Bezugsdauer auf eine Übergangszeit von 2 Jahren befristet. Ab einem Alter von 45 Jahren besteht Anspruch auf die so genannte große Witwenrente.

(6) Rentensplitting unter Ehegatten

Zum Ausbau der eigenständigen Alterssicherung der Frauen soll jüngeren Ehegatten die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre in der Ehezeit erworbenen Rentenansprüche partnerschaftlich aufzuteilen. Anstelle der herkömmlichen Versorgung von Verheirateten und Verwitweten (zu Lebzeiten beider Ehegatten erhält jeder seine eigene Versichertenrente und beim Tod des ersten Ehegatten wird dem/der Überlebenden zusätzlich zu seiner/ihrer eigenen Rente eine subsidiäre abgeleitete Hinterbliebenenrente gewährt) kann durch eine übereinstimmende Erklärung beider Ehegatten ein Rentensplitting der gemeinsam in der Ehezeit erworbenen Rentenanwartschaften erreicht werden. Die Wirkung dieser partnerschaftlichen Teilung tritt regelmäßig bereits zu Lebzeiten beider Ehegatten (nämlich bei der Gewährung einer Vollrente wegen Alters auch für den zweiten Ehegatten) ein. Das Rentensplitting führt faktisch zu höheren eigenständigen Rentenleistungen für die Frau, die auch im Hinterbliebenenfall nicht der Einkommensanrechnung unterliegen und bei Wiederheirat nicht wegfallen.

Ein Splitting wird allerdings nur durchgeführt, wenn bei beiden Ehegatten jeweils mindestens 25 Jahre an rentenrechtlichen Zeiten vorhanden sind. Damit wird eine ungerechtfertigte Begünstigung von Personen vermieden, die den Schwerpunkt ihrer Alterssicherung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung haben.

(7) Pflegezeiten

Seit dem 1. April 1995 begründet die Pflege von pflegebedürftigen Familienmitgliedern eine Versicherungspflicht, sofern die Pflegetätigkeit mehr als 14 Stunden wöchentlich beträgt und die Pflegeperson nicht einer Erwerbstätigkeit von mehr als 30 Stunden monatlich nachgeht. Für diese Zeiten, die sowohl rentenbegründend als auch rentenerhöhend wirken, erbringen die Pflegekassen, in der der pflegebedürftige Angehörige versichert ist, Rentenversicherungsbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung. Der Umfang der Beitragszahlungen richtet sich nach dem zeitlichen Aufwand und dem Grade der Pflegebedürftigkeit, d. h. der Pflegestufe des Angehörigen. Sie kann zwischen 25 und 75 % des Durchschnittseinkommens entsprechen.

Anhang V

Ausgewählte Aspekte zur wirtschaftlichen Situation von Senioren

Den Senioren in Deutschland gelingt es ganz überwiegend, mit ihrem Alterseinkommen einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, wie Untersuchungen im Rahmen des Berichts „Lebenslagen in Deutschland – Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung“ zeigen. Im Untersuchungszeitraum 1973 bis 1998 nahmen die relativen Armutsquoten unter den Senioren deutlich ab und entsprachen zuletzt in etwa denen der Gesamtbevölkerung.

Die vergleichsweise gute wirtschaftliche Situation der Senioren in Deutschland spiegelt sich auch in den Daten der Sozialhilfestatistik wider. Im System der sozialen Sicherung schließt das Bundessozialhilfegesetz (BSHG) die Lücken, die andere, vorrangige Sozialleistungssysteme offen lassen. Sie tritt im Bedarfsfall für diejenigen ein, die

aufgrund ihrer individuellen Lage keine oder nicht ausreichende Leistungen von den vorgelagerten Versicherungs- und Versorgungssystemen beziehen. Der soziale Rechtsstaat hat für diese Fälle mit der Sozialhilfe ein mit Rechtsansprüchen ausgestattetes Sicherungssystem geschaffen, das vor Armut und sozialer Ausgrenzung schützt. Personen, die keine oder nicht bedarfsdeckende Rentenansprüche erworben haben und ihre Versorgungslücke auch nicht durch Einsatz ihres Vermögens schließen können, haben Anspruch auf (ergänzende) Hilfe zum Lebensunterhalt. Die in der Tabelle genannten Quoten zeigen, dass der Anteil älterer Menschen unter dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung liegt.

Die 65-jährigen und älteren Bezieher von Hilfe zum Lebensunterhalt, die in den 60er-Jahren etwa ein Viertel aller Empfänger ausmachten, waren im Jahr 2000 in vergleichsweise geringem Maße auf Hilfe zum Lebensunterhalt angewiesen. Im früheren Bundesgebiet waren es rund 174 000 Empfänger bzw. 7,7 % aller Empfänger. Der deutliche Rückgang in dieser Empfängergruppe ist generell darauf zurückzuführen, dass der Bedarf älterer Menschen in zunehmendem Maße aus Einkünften aus der Rentenversicherung gedeckt wird. In den neuen Ländern spielt die Gruppe älterer HLU-Empfänger mit rund 12 000 Personen (2,8 % aller Empfänger) aufgrund der Rentenüberleitung eine noch geringere Rolle.

Anhang VI

Kurzer Überblick über die Pensionsfonds-Kapitalanlagenverordnung, die Pensionsfonds-Kapitalausstattungsverordnung und die Pensionsfonds-Deckungsrückstellungsverordnung

Pensionsfonds-Kapitalanlagenverordnung

Die Verordnung regelt die Grundsätze für die Anlage des die Altersversorgungsleistungen deckenden Vermögens. Dieses ist nach § 115 Versicherungsaufsichtsgesetz unter Berücksichtigung der Festlegungen des Pensionsplanes so anzulegen, dass möglichst große Sicherheit und Rentabilität erreicht wird. Die Verordnung eröffnet dem Pensionsfonds die Möglichkeit der vollen Nutzung der Renditechancen des Kapitalmarktes, d. h. eine Begrenzung der Aktienquote findet nicht statt. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers/der Tarifparteien, die jeweiligen Pensionspläne auszugestalten und die Kapitalanlagepolitik (sicherheitsorientiert/chancenorientiert) dem Vermögensverwalter vorzugeben.

Pensionsfonds-Kapitalausstattungsverordnung

Pensionsfonds müssen als Finanzdienstleister ähnlich Banken und Versicherungen über einen bestimmten Betrag an freien unbelasteten Eigenmitteln (Solvabilität)

Empfänger/-innen laufender Hilfe zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen zum Jahresende (Zeitreihe 1991 bis 2000)

Jahresende	Anzahl der Empfänger		Anteil der Empfänger an der Bevölkerung	
	insgesamt	darunter 65 Jahre und älter	insgesamt	darunter 65 Jahre und älter
			in v. H	
Deutschland				
1991	2.036.087	153.734	2,5	*1,3*
1992	2.338.902	163.659	2,9	*1,3*
1993	2.450.371	167.306	3,0	*1,4*
1994[a)]	2.257.800	154.500	2,8	*1,2*
1995[b)]	2.515.693	160.082	3,1	*1,3*
1996	2.688.805	164.069	3,3	*1,3*
1997	2.893.178	172.212	3,5	*1,3*
1998	2.879.322	174.496	3,5	*1,3*
1999	2.792.479	181.515	3,4	*1,4*
2000	2.677.119	185.831	3,3	*1,4*

a) Abweichungen in der Summe ergeben sich durch Runden der Zahlen.
b) Die Daten weisen eine geringfügige Untererfassung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt

verfügen, um die eigene Betriebsexistenz und die dauernde Erfüllbarkeit der in den Pensionsplänen übernommenen langfristigen Verpflichtungen gegenüber den Versorgungsberechtigten sicherzustellen, falls sich die Kapitalanlagen, das biometrische Risiko (Sterbetafeln) oder die Verwaltungskosten nicht entsprechend den vorsichtigen Annahmen wie geplant entwickeln.

Das für die Zulassung notwendige Anfangskapital (Mindestgarantiefonds) beträgt 3 Mio. Euro und kann für Pensionsfonds in der Rechtsform eines Gegenseitigkeitsvereins um 25 % ermäßigt werden, wenn eine Nachschusspflicht besteht.

Wesentliche Kriterien für die Bestimmung der erforderlichen Kapitalausstattung sind die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Mitgliedschaft im Pensionssicherungsverein (PSV), der bei Ausfall des Arbeitgebers dessen Rentenverpflichtungen zu erfüllen hat und die Unterschiede zur Lebensversicherung und Pensionskasse, die entsprechend abweichende Regelungen ermöglichen.

Der Pensionsfonds muss nur dann eine Solvabilität in Höhe von 4 % der Deckungsrückstellung – wie sie für Lebensversicherer gilt – vorweisen, wenn er das Kapitalanlagerisiko seiner Verpflichtungen selbst trägt, im Übrigen gilt eine Quote von höchstens 1 % für das laufende Betriebsrisiko. Im Falle der Beitragszusage mit Mindestleistung sind über 1 % der Deckungsrückstellung hinausgehende Eigenmittel erst dann erforderlich, wenn der Barwert des Beitragserhalts nicht mehr in ausreichender Höhe überdeckt ist. Voraussetzung ist allerdings, dass der Pensionsplan eine Entnahme zur Abwendung eines finanziellen Notstandes aus dem überdeckenden Vermögen erlaubt. Demgegenüber müssen Lebensversicherer und Pensionskassen auf die angelegten Sparbeiträge jährlich den vereinbarten Rechnungszins (zurzeit zwischen 3 bis 4 %) erwirtschaften und den Barwert dieser Verpflichtung mit der Eigenmittelquote von ca. 4 % besichern.

Anders als Lebensversicherungen und Pensionskassen darf der Pensionsfonds das übernommene Risiko durch Rückdeckung vollständig an Versicherer weiterleiten, sodass für diese Verpflichtungen keine Eigenmittel vorgehalten werden brauchen. Bei einem Lebensversicherer/Pensionskasse ist die Berücksichtigung eines Transfers von biometrischen und Kapitalanlagerisiken auf einen Rückversicherer durch Abzug von den erforderlichen Eigenmitteln stark beschränkt.

Die vorzuhaltenden Eigenmittel müssen mindestens 3 Mio. Euro betragen. Mit bis zu 50 % – also in viel stärkerem Maße als bei Lebensversicherern und Pensionskassen – können sie aber durch Genussrechte und nachrangige Verbindlichkeiten dargestellt werden, die bei erfolgreichem Wirtschaften des Pensionsfonds nur befristet zur Verfügung gestellt werden müssen. Auch damit soll die Gründung betrieblicher Pensionsfonds erleichtert werden.

Pensionsfonds-Deckungsrückstellungsverordnung

Die Deckungsrückstellungsverordnung regelt die Abbildung der Verpflichtungen gegenüber den Versorgungsberechtigten auf der Passivseite der Bilanz in den Fällen, in denen der Pensionsfonds selbst (und nicht Arbeitnehmer oder Arbeitgeber) das Kapitalanlagerisiko trägt. Sie wird definiert als versicherungsmathematisch errechneter Barwert der Verpflichtungen abzüglich der Summe der Barwerte der noch künftig geschuldeten Beiträge.

Die Deckungsrückstellung muss nach einer ausreichend vorsichtigen (prospektiven) Methode berechnet werden, die allen künftigen Verpflichtungen, auf die bereits ein Anspruch entstanden ist, Rechnung trägt. Bei ihrer Kalkulation wird ein Zinssatz eingerechnet, der der Tatsache Rechnung trägt, dass die der Deckung dienenden Kapitalanlagen Erträge abwerfen. Dieser Zinssatz ist in jedem Fall mit Vorsicht zu wählen. Dabei kann eine evtl. zwischen Arbeitgeber und Pensionsfonds vertraglich festgelegte regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Beitragszahlung berücksichtigt werden.

Sofern sich der Pensionsfonds gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, laufende Renten in garantierter Höhe zu zahlen oder eine versicherungsförmige Garantie z. B. im Falle einer Hinterbliebenen- oder Erwerbsunfähigkeitsrente übernimmt, hat er den Barwert dieser Verpflichtungen – wie eine Lebensversicherung – mit einem Rechnungszins von höchstens 3,25 % zu passivieren. Es werden aber Erleichterungen zugelassen, wie sie für Pensionskassen ebenfalls bestehen. Für die ersten acht Jahre des Rentenbezuges kann wegen der besseren Kalkulierbarkeit der Kapitalanlagen als Rechnungszins auch 85 % der gegenwärtigen Umlaufrendite öffentlicher Anleihen angesetzt werden.



Druck: MuK. Medien- und Kommunikations GmbH, Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28 / 3 82 08 40, Telefax: 02 28 / 3 82 08 44
ISSN 0722-8333